



BANCO CREDITO INVERSIONES

Gobierno Corporativo, Responsabilidad Social Empresarial
y Código de Ética





El ser humano es un ser gregario.

Desde el comienzo de los tiempos, el hombre ha necesitado trabajar en equipo para lograr grandes objetivos. Así se crearon civilizaciones. Así vive el hombre en sociedad hasta nuestros días. Sin embargo, para que esta vida en sociedad sea armónica necesita de normas que la regulen, las que están fuertemente ligadas a conceptos y valores. Nuestro Banco tiene la filosofía de mejorar día a día la vida de las personas y de la sociedad, por eso exponemos este año nuestra cultura de **Gobierno Corporativo y** nuestra **Responsabilidad Social Empresarial**.

Lo hacemos porque somos parte de esta sociedad y día a día queremos mejorar nuestra responsabilidad y labor con Chile y con su gente. Con nuestra gente.

Indice

- 3 Resumen Financiero diez años
- 4 Carta del Presidente

Gobierno Corporativo

- 10 El Directorio de la Corporación
- 30 Administración de Bci
- 40 Accionistas
- 44 Auditores y Clasificadores de Riesgo Externos

Responsabilidad Social Empresarial

- 52 La Responsabilidad Social Empresarial en Bci
- 56 Premios
- 60 Colaboradores
- 68 Sociedad

Código de Ética

- 74 Presentación del Presidente
- 76 Introducción
- 78 Administración del código
- 80 Conductas éticas en las operaciones comerciales
y en las actividades propias del giro
- 88 Conflictos de intereses
- 94 Conductas de interés público
- 98 Conductas de gestión interna
- 102 Aspectos atinentes a las conductas personales



Balance Consolidado

Saldos de operaciones al cierre de cada año, expresados en millones de pesos equivalentes al 31 de diciembre de 2004

	1994	1996	1998	2000	2002	2004
Colocaciones efectivas	854.407	1.368.768	1.647.549	1.799.088	2.676.262	3.911.412
Colocaciones hipotecarias	152.917	297.385	370.438	399.920	467.559	403.563
Colocaciones contingentes	94.736	202.566	232.675	197.060	315.128	406.193
Cartera vencida	5.645	8.742	24.794	42.944	37.917	43.875
Total colocaciones	1.107.705	1.877.461	2.275.456	2.439.012	3.496.866	4.765.043
Inversiones financieras	332.548	460.183	433.889	796.278	1.017.661	970.643
Otros activos	393.057	555.950	736.801	669.197	658.988	1.128.846
Total activos	1.833.310	2.893.594	3.446.146	3.904.487	5.173.515	6.864.532
Depósitos a la vista	510.253	798.285	867.795	893.998	1.164.284	1.375.261
Depósitos y captaciones a plazo	636.317	1.028.675	1.202.642	1.488.671	1.966.999	2.585.005
Otras obligaciones	582.856	924.881	1.180.150	1.280.459	1.719.166	2.478.379
Capital y Reservas	82.582	111.488	156.017	201.013	263.577	337.190
Utilidad	21.302	30.265	39.542	40.346	59.489	88.697
Total pasivos	1.833.310	2.893.594	3.446.146	3.904.487	5.173.515	6.864.532

Indicadores Financieros

	1994	1996	1998	2000	2002	2004
Acciones Bci						
Precio (pesos actualizados)	3.012	3.539	2.771	4.172	5.900	12.500
Utilidad por acción (pesos actualizados)	221,89	315,26	411,89	420,27	603,95	897,74
Precio bolsa / valor libros (veces)	3,50	3,05	1,70	1,99	2,20	3,66
Precio bolsa / Utilidad por acción (veces)	13,57	11,23	6,73	9,93	9,77	13,92
Patrimonio bursátil (miles de dólares)	516.500	606.915	475.113	715.486	1.037.605	2.206.351
Rentabilidad y eficiencia						
Rentabilidad sobre el capital	25,79%	27,15%	25,34%	20,07%	22,57%	26,30%
Utilidad capitalizada del ejercicio anterior	62,58%	62,00%	68,05%	60,08%	51,10%	54,41%
Rentabilidad sobre activos	1,16%	1,05%	1,15%	1,03%	1,15%	1,29%
Productividad (gastos de apoyo / ingreso operacional)	71,72%	68,90%	56,70%	59,50%	51,92%	52,96%
Activos por empleado (millones de pesos)	615	862	879	959	1.288	973
Participación de mercado						
Colocaciones	6,20%	7,40%	7,85%	7,91%	10,38%	12,20%
Riesgo						
Índice de riesgo	0,89%	0,73%	1,07%	1,90%	1,33%	1,18%
Cartera vencida / Colocaciones netas de interbancarios	0,51%	0,47%	1,09%	1,76%	1,08%	0,92%
Provisiones / Cartera vencida	2,25%	1,56%	1,34%	1,33%	1,50%	2,05%

Indicadores de Actividad (número)

Empleados (Corporación Bci)	2.983	3.355	3.919	4.072	4.017	7.053
Sucursales	106	116	141	143	141	198
Cuentas corrientes	121.764	174.188	208.570	217.544	247.959	289.014
Cuentas prima	65.777	107.636	197.282	245.653	340.478	590.194
Cajeros automáticos	95	145	282	303	398	506
Transacciones en cajeros automáticos (diciembre de cada año)	1.161.398	1.785.396	2.224.356	2.889.601	3.445.773	3.836.141
Transacciones por Internet (diciembre de cada año)	---	---	---	810.836	3.474.855	10.044.296

Gobierno Corporativo

Responsabilidad Social Empresarial
Código de Ética

Carta del Presidente

El Directorio de la Corporación
Administración de Bci
Accionistas
Auditores y Clasificadores de Riesgo Externos



Luis Enrique Yarur



Señores accionistas, colaboradores, clientes y público en general

A lo largo de sus 67 años de vida, el Banco de Crédito e Inversiones ha tenido como motor central los valores que sus accionistas han querido fijar como directrices tutelares para el desarrollo de las actividades propias de la Institución.

Estos valores y principios, que fundamentan la Misión del Banco y que son también parte importante del orgullo que sentimos quienes pertenecemos a Bci, tienen como pilar esencial la idea de que la persona debe ser el centro de toda actividad humana, por lo que toda definición de objetivos, políticas y acciones que la empresa implemente debe ser consistente con la promoción del desarrollo personal, profesional y familiar de todos quienes se relacionan con ella, particularmente los accionistas, colaboradores y sus familias, proveedores, clientes y las distintas comunidades en las que se desenvuelve.

Por ello, creemos que las obligaciones de una entidad como la nuestra no siempre pueden limitarse a aquello a lo que por ley se encuentra sometida, pues existe también un imperativo ético que es necesario cumplir. Asimismo, dado que las empresas forman parte de una sociedad que funciona como un todo, la forma en que aquéllas dirijan sus negocios afectará necesariamente a los integrantes del cuerpo social, lo que como consecuencia terminará por influir en los resultados de la compañía.

En Bci creemos firmemente que nuestro respeto por estas convicciones explica de forma importante los reiterados éxitos que la empresa ha logrado a lo largo de su existencia. Sin embargo, la forma en que hoy se interrelacionan las empresas, accionistas, trabajadores y la sociedad en general hace que ya no sea suficiente con llevar a la práctica sanas políticas de gobierno corporativo y de responsabilidad social empresarial, sino que además es necesario que éstas se comuniquen a todos aquellos estamentos que se ven afectados con el accionar propio del Banco.

En efecto, la opinión que la comunidad posee acerca del grado de transparencia en la administración de una institución y del comportamiento ético de las empresas es cada día más importante y sin que éstas incorporen ciertos valores a su funcionamiento interno no pueden cumplir con sus objetivos. Igualmente, es nuestra opinión que una verdadera responsabilidad social empresarial no puede entenderse como una simple transferencia de recursos de un bolsillo a otro; todo lo contrario, una sana política en este sentido debe considerar que los fondos que se destinan para estos fines deben

estar orientados a producir un beneficio social que sea sustentable en el tiempo. Por otra parte, y especialmente por cuanto son los fondos de nuestros accionistas los que están involucrados, en Bci entendemos que nuestras acciones en este campo deben coincidir lo más posible con los objetivos de aquéllos, de manera tal que al beneficiar a los distintos estamentos considerados en nuestra Misión, se busque también rentabilizar aún más la inversión de quienes han confiado en la empresa. No resulta sorprendente, entonces, que los mayores esfuerzos del Banco en el campo de la responsabilidad social empresarial estén dirigidos hacia sus propios trabajadores.

En Bci tenemos muchas cosas que nos hacen sentirnos orgullosos. Con este documento deseamos compartirlas con nuestros accionistas y con la sociedad en general, de manera tal que lo que para nosotros resulta conocido, pueda ser apreciado también por el resto de la comunidad y contribuya aún más a mantener la sólida reputación corporativa que el Banco posee, manteniendo a este atributo como una ventaja competitiva para la empresa.

El informe que a continuación se entrega se divide en dos partes. La primera de ellas, relativa a Gobierno Corporativo, contiene una descripción del funcionamiento de nuestra compañía, considerando todos sus órganos de administración y los principales integrantes de estos mismos, así como una serie de avances y propuestas relativas a optimizar las prácticas de buen gobierno corporativo al interior de la organización. Asimismo, se incluye en esta sección una descripción de los vínculos existentes entre Bci y sus sociedades relacionadas y un capítulo relativo a las distintas instituciones que fiscalizan, auditan y califican el Banco.

La segunda parte de este documento entrega información relativa a las políticas y actuaciones de la institución en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial. Con gran satisfacción podemos decir que Bci fue la primera institución financiera de la plaza en entregar opciones sobre acciones a sus trabajadores. De la misma forma, queremos hacer pública la extensa red social de la que gozan nuestros colaboradores, de manera tal que se conozcan los beneficios que disfrutan quienes pertenecen a la Corporación Bci. Por último, este trabajo concluye con la publicación del Código de Ética que regula la conducta de nuestros colaboradores.





Valores y principios, que fundamentan la Misión del Banco y que son también parte importante del orgullo que sentimos quienes pertenecemos a Bci



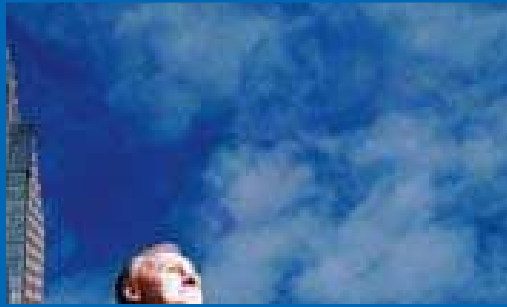
Dentro de los objetivos de este reporte se encuentra también permitir una relación aún más directa y transparente con nuestros accionistas, clientes y analistas, en cuanto se les entrega evidencia de la adecuación de Bci a los principios de buen gobierno corporativo comúnmente aceptados y del progresivo proceso de identidad entre esas recomendaciones y las prácticas de administración vigentes en la Institución. Es por ello que este trabajo no sólo busca dar a conocer las prácticas hoy existentes al interior del Banco, sino también informar sobre una serie de medidas que se están implementando al interior de la organización con el fin de mejorar aún más nuestras prácticas de buen gobierno. Entre ellas podemos destacar la creación de un Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social, el cual es integrado por cinco directores de la entidad. Asimismo, se ha establecido una nueva política de autoevaluación al interior del Directorio y se propone una nueva política de remuneraciones para el mismo. Igualmente, con el fin de mejorar la información que reciben nuestros accionistas e inversionistas en general se ha resuelto la creación de una oficina dedicada a atender los requerimientos que aquéllos puedan formular en este sentido.

Para nuestra Institución, este informe es sólo un primer paso y constituye el inicio de un proceso por el cual Bci pretende continuar intensificando las mejores prácticas de buen gobierno al interior de la Corporación y profundizar la entrega y transparencia de la información que proporciona a sus accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad en su conjunto.

Esperamos que el presente documento sea de la mayor utilidad para el público interesado. El contenido del mismo es reflejo de muchos de los valores que han identificado a este Banco durante su ya larga trayectoria. Hoy queremos compartirlos con ustedes.

Afectuosamente,

Luis Enrique Yarur Rey
Presidente



1. El Directorio de la Corporación

Misión y principios que rigen las labores del Directorio

Composición del Directorio

Características del Directorio

Requisitos para integrar el Directorio

Funcionamiento del Directorio

Política del Directorio en materia de operaciones con partes relacionadas

Poderes especiales conferidos por el Directorio a su Presidente

Participación de Directores en la propiedad de la empresa

Participación de Directores en órganos de administración de Empresas Juan Yarur S.A.C. y sus subsidiarias

Política de autoevaluación del Directorio

Remuneraciones del Directorio

2. Administración de Bci

Código de Ética

Principales Ejecutivos

Principales Comités de Administración

Participación de la Administración en la propiedad de la empresa

Política de remuneraciones aplicable a los colaboradores

3. Accionistas

Información disponible para accionistas

Principales accionistas

Pacto de accionistas

Accionistas institucionales

4. Auditores y clasificadores de riesgo externos

Examen y aprobación de los informes de los auditores externos

Independencia de los auditores externos

Otros trabajos realizados por auditores externos

Otras auditorías

Clasificadores de riesgo



Gobierno Corporativo



El ejemplo de una Sinfonía

La música y sus diversos sonidos conforman una sinfonía, donde cada sonido es distinto, cada uno interpretado por una persona tras un instrumento. Esta hermosa mezcla no es casual, es producto de un trabajo en conjunto para lograrla. Sin un director que coordine, ordene y dirija la orquesta, por talentosa que fuera la banda, nada sería posible. Todos en conjunto crean una sola sinfonía, regida por normas, lenguajes y códigos que, finalmente, deleitan a todos quienes la escuchan.



El Directorio de la Corporación

1

Misión y principios que rigen las labores del Directorio

Todas las actuaciones del Directorio de la Corporación se rigen por los siguientes principios:

Misión

El Directorio de la Corporación, en sesión realizada con fecha 21 de diciembre de 2004, definió como su misión la siguiente:

“La maximización del valor de la empresa en el largo plazo, velando por los intereses de todos y cada uno de los accionistas, clientes, proveedores, colaboradores de la empresa y sus familias y de la sociedad toda, asegurando la viabilidad futura y la competitividad de la compañía, con respeto de la legalidad vigente y de los deberes éticos contenidos en el Código de Ética Bci”

- Código de Ética Bci, el cual contiene los principios que deben inspirar la forma de conducción de los negocios de todos los miembros de la Corporación, abarcando aspectos del comportamiento comercial en la relación con accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y sus familias y público en general, refiriéndose también a los eventuales conflictos de interés entre las conductas personales de quienes pertenecen a la Institución y su posición en Bci.
- El Directorio de la Institución debe velar porque todos y cada uno de sus actos se realicen de la forma más transparente posible, de manera que no quede duda que éstos se han efectuado con apego irrestricto a su Misión. Igualmente, el Directorio debe procurar que este mismo principio rija en todos los actos de la administración del Banco.
- Los miembros del Directorio deben desempeñar su labor disponiendo de una información completa, de buena fe, con la diligencia y cuidado debidos y velando siempre por los mejores intereses de la empresa y de todos sus accionistas. Para asegurar el cumplimiento de estos fines, la Corporación ha establecido los procesos que permiten un completo y transparente flujo de información desde y hacia el Directorio.
- Cuando las decisiones del Directorio pudiesen afectar a los distintos grupos de accionistas de forma dispar, el Directorio debe actuar con todos los accionistas de forma justa. Para ello debe asegurarse la libertad de opinión de todos los miembros del Directorio y debe incentivarse la crítica constructiva en relación a la manera en que se desenvuelve la administración de la Corporación.
- El Directorio debe dirigir sus acciones en pos de asegurar la rentabilidad general de Bci en el largo plazo, así como velar porque se protejan los intereses generales de la comunidad, cuidando la relación y los intereses de accionistas, clientes, colaboradores y de la sociedad en su conjunto.

Composición del Directorio

De acuerdo a lo establecido en la ley y en los estatutos sociales, el Directorio de la Corporación es designado por la Junta Ordinaria de Accionistas. Los actuales miembros del Directorio fueron elegidos en la Junta celebrada el 12 de abril de 2004, para ejercer sus funciones durante un período de tres años, no existiendo restricciones a la reelección de los mismos. En aquella ocasión los accionistas de Bci reeligieron en su totalidad a quienes ya se desempeñaban entonces como miembros del Directorio. Desde aquella fecha, no ha habido cambios en la composición del mismo.

Corresponde al mismo Directorio elegir, dentro de sus integrantes, un Presidente y un Vicepresidente. En sesión efectuada el mismo día 12 de abril de 2004, los directores reiteraron la designación de don Luis Enrique Yarur Rey como Presidente del Directorio de la institución y de don Modesto Collados Núñez como Vicepresidente, acordándose que en caso de ausencia de ambos, presidirá el director con mayor antigüedad en el cargo.

A continuación se indica la antigüedad que poseen en sus cargos los actuales directores de la Corporación:



Nombre	Cargo	Desde
Luis Enrique Yarur Rey	Presidente	21 octubre 1991
Modesto Collados Núñez	VicePresidente	14 marzo 1989
Jorge Cauas Lama	Director	19 marzo 1992
Pedro Corona Bozzo	Director	24 marzo 1998*
Sergio De Amesti Heusser	Director	24 marzo 1977
Alberto López-Hermida Hermida	Director	17 abril 2001
Dionisio Romero Seminario	Director	27 febrero 1996
Manuel Valdés Valdés	Director	28 diciembre 1976
Daniel Yarur Elsaca	Director	17 abril 2001

* El señor Pedro Corona Bozzo se desempeñó anteriormente como director de Bci durante los periodos 1978-1980 y 1989-1996.

Características del Directorio

Históricamente, el Directorio de la Corporación se ha caracterizado por el alto nivel intelectual, profesional y valórico de sus integrantes. Hoy en día está integrado por personas provenientes de diversos sectores del quehacer profesional nacional, entre los que se incluyen importantes representantes de diferentes ramas de la actividad económica, dos ex Ministros de Estado y un ex Superintendente de Valores y Seguros, habiendo ejercido estos últimos sus cargos durante administraciones de distinto signo político. Esta amplitud de origen garantiza que la discusión que se realiza en el seno del Directorio considere distintos puntos de vista y que las decisiones que se adopten se acuerden de la forma más informada posible.

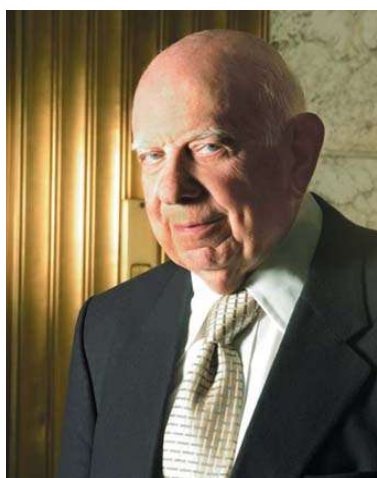
Igualmente, como una muestra más de la independencia que existe entre los accionistas y el Directorio de la Corporación, es importante señalar que el único director relacionado con el pacto de accionistas controlador de Bci es el señor Luis Enrique Yarur Rey.

A continuación se detalla un pequeño resumen de la trayectoria profesional y académica de los Directores de Bci y de los principales cargos que ejercen en otras empresas, ya sean relacionadas o no al Banco.



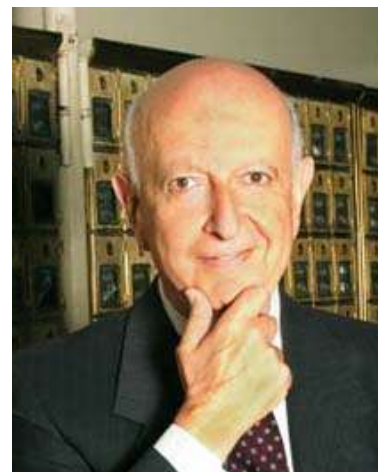
LUIS ENRIQUE YARUR REY
PRESIDENTE

Master en Economía y Dirección de Empresas del IESE, España y Abogado de la Universidad de Navarra, España. Actualmente es Presidente de Empresas Juan Yarur S.A.C., Vicepresidente Asociación de Bancos e Instituciones Financieras A.G., Director Bolsa de Comercio de Santiago, Miembro del International Advisory Board IESE, España, Miembro del Consejo Asesor Empresarial del ESE, Universidad de los Andes, Director Bci Seguros de Vida S.A., Director Bci Seguros Generales S.A., Presidente Empresas Jordan S.A., Vicepresidente Empresas Lourdes S.A. y Director del Banco de Crédito del Perú entre otros Directorios. Con anterioridad a ocupar su actual cargo, se desempeñó durante 11 años como Gerente General de Bci.



MODESTO COLLADOS NUÑEZ
VICEPRESIDENTE

Ingeniero Civil, Universidad de Chile. Entre los cargos que ha ocupado se encuentran los de Profesor titular de la Escuela de Ingeniería de la Universidad de Chile, Presidente Centro de Estudiantes de Ingeniería Universidad de Chile, Presidente Cámara Chilena de la Construcción, Presidente Colegio de Ingenieros de Chile, Ministro de Obras Públicas, Ministro de Vivienda y Urbanismo, Ministro de Economía, Consejero de Estado, Presidente Consejo Económico y Social de la O.E.A. Entre las numerosas distinciones que ha recibido se encuentran las Medalla de Oro del Instituto de Ingenieros de Chile, Medalla de Oro de la Cámara Chilena de la Construcción, Premio Nacional de Ingeniería Colegio de Ingenieros de Chile, Medalla Rectoral Universidad Arturo Prat y la Medalla de Oro Federación Interamericana de la Construcción. El señor Collados ha publicado además once libros, los cuales cubren temas relacionados con la literatura, política, filosofía, ingeniería y economía.



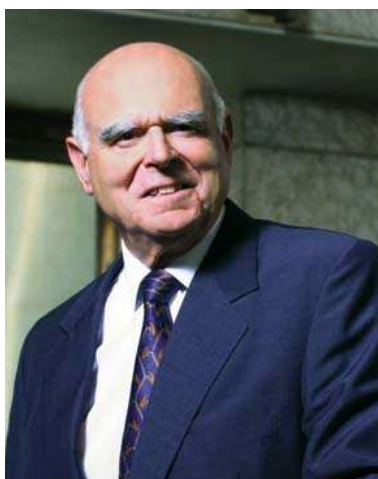
JORGE CAUAS LAMA
DIRECTOR

Master of Arts en Economía, Columbia University, Estados Unidos de América e Ingeniero Civil de la Universidad de Chile. Es Miembro de Número de la Academia de Ciencias Sociales, Políticas y Morales del Instituto de Chile. Es Vicepresidente de Empresas Juan Yarur S.A., Presidente Bci Seguros Vida S.A., Presidente Bci Seguros Generales S.A., Miembro del Consejo del Centro de Estudios Públicos y Miembro del Consejo Asesor Empresarial del ESE, Universidad de los Andes. Ha sido Profesor Titular de la Universidad de Chile y de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Vicepresidente del Banco Central de Chile, Director del Centro de Estudios para el Desarrollo del Banco Mundial, Ministro de Hacienda y Embajador de Chile en Estados Unidos, entre otros cargos.



PEDRO CORONA BOZZO
DIRECTOR

Contador Auditor, Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile. Es Presidente de la Administradora de Fondos de Pensiones Cuprum, Presidente Cámara Nacional de Comercio y Director del Depósito Central de Valores. Ha ejercido cargos como Presidente Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, Presidente de la Asociación de AFP de Chile, Presidente de Fábrica de Cementos El Melón S.A. y Vicepresidente de Administración y Finanzas de Codelco Chile, entre otros.



SERGIO DE AMESTI HEUSSER
DIRECTOR

Abogado de la Universidad de Chile. Director Empresas Juan Yarur S.A.C., Director Fundación Andes y Miembro del Colegio de Abogados de Chile. Es socio fundador del Estudio Jurídico De Amesti, Bezanilla, Torres y Cía. Ltda. y ha sido director de diversas empresas.



ALBERTO LOPEZ-HERMIDA HERMIDA
DIRECTOR

Contador Público Nacional de la Universidad de Buenos Aires y Contador Auditor de la Universidad de Chile. Ex socio de la firma PriceWaterhouseCoopers en la que ocupó diversos cargos de dirección en Argentina, Inglaterra y Chile, especializándose en el área de auditoría y consultoría de instituciones del sector financiero, llegando a ser socio principal de la firma. Se ha desempeñado además como Presidente del Directorio de Bci Corredor de Bolsa S.A., Bci Asesoría Financiera S.A. y Fundación Alborada y Director de Bci Factoring S.A. Actualmente es Director General del ESE, la Escuela de Negocios de la Universidad de los Andes.



DIONISIO ROMERO SEMINARIO
DIRECTOR

Master en Administración de Empresas, Universidad de Stanford, BA en Ciencias Económicas, Pomona College, California, ambas Estados Unidos de América. Actualmente es Presidente Corporación Credicorp del Perú, Presidente Banco de Crédito del Perú y de la Asociación de Bancos de ese país, Presidente Banco de Crédito de Bolivia y Presidente Banco Tequendama de Colombia.



MANUEL VALDES VALDES
DIRECTOR

Abogado de la Universidad de Chile. Productor Agrícola, además de ejercer como abogado. Anteriormente se desempeñó en diversas actividades, tales como Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Director de Viña San Pedro y Presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura. Actualmente es Presidente del Club de La Unión, miembro del Consejo de Ética de los Medios de Comunicación, del Comité Consultivo de Cultura y las Artes del Ministerio de Cultura y preside la Seccional Chilena del Consejo Interamericano de Comercio y Producción, la Corporación de Rehabilitación Social y la sociedad Detecta S.A.



DANIEL YARUR ELSACA
DIRECTOR

AMP Harvard Business School, Estados Unidos de América, Master of Science in Finance, London School of Economics, Reino Unido, e Ingeniero en Información y Control de Gestión, Contador Auditor, Universidad de Chile. Se desempeña como Director de AES Gener S.A., Director de Invertec Pesquera Mar de Chiloé S.A., Director de Sociedad Química y Minera S.A. y Director de Antofagasta PLC. Ha sido Presidente de Corsa (Council of Securities Regulators of the Americas), Superintendente de Valores y Seguros y Profesor de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Chile.

Funcionamiento del Directorio

Sesiones

El Directorio se reúne en sesiones ordinarias una vez al mes para analizar y resolver sobre las principales materias que son de la competencia de las diversas actividades del Banco y en forma extraordinaria si la gestión de los negocios sociales lo requiere. De acuerdo a lo establecido en la ley, las reuniones del Directorio se constituyen por mayoría absoluta de sus integrantes y los acuerdos se adoptan por la mayoría absoluta de los directores asistentes a la sesión, no existiendo materias sobre las cuales deba obtenerse un quórum mayor para su aprobación.

Requisitos para integrar el Directorio

No existen requisitos formales para integrar el Directorio más allá de los que las leyes establecen. Resulta importante destacar que, con la excepción de su Presidente, el Directorio de Bci ha estado tradicionalmente formado por profesionales y empresarios no relacionados ni con el pacto controlador ni con la familia Yarur.

Entre los numerosos informes que examina, el Directorio mensualmente recibe una completa exposición sobre la gestión de la administración de Bci y los resultados del ejercicio en curso. Anualmente, analiza y se pronuncia sobre los resultados del proceso de evaluación de gestión que cumplen todas las dependencias en funcionamiento, tanto del propio Banco como de sus sociedades filiales, de acuerdo a un procedimiento que considera una extensa composición desagregada de actividades de las distintas áreas de riesgo.

Adicionalmente, y en el marco del proceso de profundización de buenas prácticas de gobierno corporativo que Bci inicia con este informe, a partir de diciembre de 2004 el Directorio ha decidido que dos de sus sesiones ordinarias del año se realicen durante un día completo, con el propósito de que, sin perjuicio de tratar las materias que mes a mes examina, se revisen además temas como:

- La determinación de la estrategia y planificación global de la Corporación, de la política de inversiones del Banco, de los presupuestos para el año siguiente y proyecciones de mediano plazo.
- La revisión de los resultados del año anterior, el cumplimiento de los presupuestos acordados y el examen del informe de los estados financieros preparado por los auditores externos.
- Una autoevaluación consistente en examinar el grado de cumplimiento de sus tareas propias.

La primera de estas sesiones tuvo lugar el día 21 de diciembre de 2004 y se extendió de 9:35 a 18:05 horas.

En sus sesiones ordinarias y extraordinarias actúa como Secretario el Gerente General, señor Lionel Olavarria Leyton, asistido por el Gerente Asesor de la Presidencia y Gerencia General, señor Humberto Béjaras Jara.



Durante el año 2004 se efectuaron las siguientes reuniones de Directorio, que contaron con la siguiente asistencia:

Fecha	22-01	26-02	02-03*	16-03	12-04	18-05	15-06	20-07	17-08	21-09	19-10	16-11	21-12
Luis Enrique Yarur													
Modesto Collados													
Jorge Cauas													
Sergio De Amesti													
Manuel Valdés													
Alberto López-Hermida													
Pedro Corona													
Dionisio Romero													
Daniel Yarur													

* Sesión extraordinaria

Funciones

Sin perjuicio de las facultades de representación judicial y extrajudicial para el cumplimiento del objeto social que la ley entrega al Directorio, éste realiza específicamente ciertas funciones claves, a saber:

- La definición de su Misión.
- La aprobación, revisión y supervisión de la estrategia corporativa, los planes principales de acción, los presupuestos anuales; la aprobación de los objetivos de largo y corto plazo; el control y seguimiento mensual de los resultados corporativos; y la supervisión de los principales gastos, inversiones, adquisiciones y enajenaciones de activos.
- La revisión y aprobación de los estados financieros, mensuales y anuales.
- La evaluación y vigilancia de las políticas de diversificación de cartera y de riesgo crediticio, operacional y tecnológico, así como de la gestión de los recursos invertidos en el exterior y el desempeño de las sociedades filiales.
- La designación, control y, cuando se haga necesario, sustitución del Gerente General.
- La determinación de las rentas que perciban los miembros del Directorio por labores específicas que el propio Directorio haya asignado a algunos de sus miembros.
- La aprobación, de acuerdo a lo establecido en la legislación, de las operaciones con partes relacionadas que han sido previamente examinadas por el Comité de Directores.

- La supervisión y el arbitraje de los posibles conflictos de interés entre la dirección, los miembros del Directorio y los accionistas, incluidos el uso fraudulento de activos corporativos y el abuso en transacciones entre partes interesadas.
- Garantizar el cumplimiento de la obligación de integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida la realización de una auditoría independiente y la implantación de los debidos sistemas de control.
- El examen de la efectividad de los informes de los auditores independientes y de las prácticas de gobierno de acuerdo con las cuales opera la Corporación, realizando cambios a medida que se hagan necesarios.
- La vigilancia del cumplimiento de las políticas de transparencia y gobierno corporativo establecidas por la Corporación.
- La supervisión del proceso de comunicación y la política de información.
- El examen de las cartas de reclamo dirigidas a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras por los clientes y el público.
- Corresponde también al Directorio velar porque las capacidades competitivas, distintivas y comparativas de Bci perduren en el tiempo.
- Aprobar la creación, modificación o disolución de las sociedades filiales, así como la apertura y cierre de sucursales en el país y en el exterior.
- Todas aquellas otras obligaciones establecidas por la legislación vigente.

Como puede apreciarse, el Directorio busca adecuar sus funciones de manera de limitar su accionar a la determinación y vigilancia de las políticas corporativas, sin interferir en la gestión de las mismas, de manera tal que administración y Directorio cumplan sus objetivos de la mejor forma posible. Es por ello que, tal como se detalla más adelante, el Directorio ha delegado algunas de las atribuciones que le son propias, tanto en Comités especialmente establecidos para el efecto, como en determinadas personas.



“El Directorio busca adecuar sus funciones de manera de limitar su accionar a la determinación y vigilancia de las políticas corporativas, sin interferir en la gestión de las mismas”

Prácticas vigentes de funcionamiento

Con el fin de asegurar que cada uno de los directores cuente con toda la información requerida para una correcta toma de decisiones todos los reportes y presentaciones que sirven de base a las materias de discusión de cada una de las sesiones, y que no tengan una naturaleza estrictamente confidencial, son entregados a cada director con una adecuada anticipación.

De la misma manera, cuando las materias a tratar así lo ameritan, las sesiones consideran la participación periódica de ejecutivos de los niveles superiores de la administración.

Mes a mes, el Directorio recibe un completo informe relativo a la gestión del Banco, el cual incluye, línea por línea, un análisis de las variables más importantes de las actividades de Bci. El grado de profundidad de este informe es exhaustivo y no se limita a los grandes números que componen el estado de resultados, sino que se extiende a las últimas causas



de variaciones en ingresos y gastos y al seguimiento de los planes y presupuestos establecidos. Igualmente, el Directorio recibe información completa acerca de la evolución de la Corporación en relación a sus competidores y a la industria en general.

Sin perjuicio de lo anterior, los Comités a través de los cuales el Directorio de la Corporación funciona, mantienen una estrecha relación con los ejecutivos superiores del Banco. El Comité Ejecutivo, integrado por cinco directores, analiza y aprueba durante sus dos sesiones semanales, todas aquellas operaciones cuyo monto o características excedan las facultades entregadas a la administración de Bci.

El Directorio ha establecido las materias mínimas que debe conocer en cada una de sus sesiones mensuales, sin perjuicio de las operaciones o hechos que deben someterse a su aprobación o a la del Comité Ejecutivo del Directorio. Éstas son:

Mensual:

- Comunicaciones con la Superintendencia.
- Estados financieros y nivel de solvencia.
- Estado de colocaciones y riesgos:
 - Por actividad.
 - Mayores deudores, considerando deuda directa, indirecta y complementaria.
 - Grupos de deudores, incluidos los relacionados con el Banco por propiedad o gestión.
 - Deudores excedidos del 5% del capital y reservas.
- Informe de la Gerencia General:
 - Análisis detallado de los niveles de operación, resultados, productividad y niveles de riesgo del Banco. Tendencias y comparación con el sistema bancario.
 - Información financiera por negocio o banca, por producto y crecimiento, así como comparación con el plan de negocios y presupuesto.
- Situación macroeconómica del país.

Periódica (trimestral o semestral)

- Situación económica por sectores.
- Situación internacional y riesgo país.
- Sistemas de control de riesgo de crédito y financiero.
- Diversificación de cartera
- Sistemas operativos.
- Visión general de Contraloría y Fiscalía.

Para los efectos de optimizar la gestión del Directorio, se han establecido los siguientes comités para cumplir parte de sus funciones, de acuerdo con la legislación vigente y con sus propias prácticas de administración.

Comité Ejecutivo del Directorio
El Comité Ejecutivo se reúne dos veces por semana (martes y jueves) con amplias facultades delegadas por el Directorio para resolver sobre diferentes materias, principalmente de orden crediticio y de negocios.

Este comité está compuesto por cinco miembros titulares nombrados por el Directorio, cuya designación recayó en los señores Luis Enrique Yarur Rey y Modesto Collados Núñez como Presidente y Vicepresidente, respectivamente, y en los señores Manuel Valdés Valdés, Sergio De Amesti Heusser y Jorge Cauas Lama, adquiriendo la calidad de miembros suplentes los señores Dionisio Romero Seminario, Pedro Corona Bozzo, Alberto López-Hermida Hermida y Daniel Yarur Elsaca.

Actúa como Secretario el Gerente General, señor Lionel Olavarría Leyton, asistido por el Gerente Asesor de la Presidencia y Gerencia General, señor Humberto Béjares Jara y por el Gerente Asesor de Riesgo, señor Andrés Atala Hanna, este último únicamente en materia crediticia. Adicionalmente, participan en las sesiones del Comité Ejecutivo los demás ejecutivos que éste

estime adecuado invitar según las materias tratadas en cada reunión.

De acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales, en la sesión celebrada con fecha 21 de diciembre de 2004, el Directorio acordó delegar, entre otras, las siguientes obligaciones y facultades en el Comité Ejecutivo:

- Resolver sobre todas las operaciones crediticias y financieras del Banco que se sometan a su consideración y resolución.
- Aprobar las políticas generales de riesgo financiero, crediticio y operacional.
- Aprobar los manuales de políticas crediticias y de inversiones financieras, así como las atribuciones que ellos confieren.
- Fijar tasas de interés y descuento para las distintas operaciones del Banco, así como fijar los límites de posición de colocaciones e inversiones financieras en el país y en el exterior y las pérdidas máximas permitidas.
- Conocer el informe de los diferentes sectores económicos del país y analizar su evolución y evaluación, fijando los límites de exposición crediticia y financiera aplicables en dichos campos.
- Determinar los recursos que se destinarán periódicamente a provisiones y castigos, sin perjuicio de asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable al respecto.
- Resolver la compra, venta y la constitución de gravámenes sobre toda clase de bienes muebles e inmuebles, valores y derechos de cualquier tipo, sin perjuicio de las limitaciones y prohibiciones establecidas en la Ley General de Bancos.
- Establecer sucursales, agencias y otras oficinas en el país y en el exterior, así como poner término a sus operaciones.
- Otorgar los poderes generales y especiales que sean necesarios para el debido funcionamiento de la empresa.
- Aprobar donaciones específicas, dentro de la legislación aplicable.
- Efectuar una autoevaluación anual del funcionamiento del Comité, dando cuenta al Directorio.

Durante el año 2004, la asistencia de los miembros del Directorio a las sesiones del Comité Ejecutivo fue la siguiente:



Directores	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
Luis Enrique Yarur	5	1	6	6	3	6	8	5	5	6	7	5	63
Modesto Collados	6	3	8	9	7	5	4	8	8	7	8	8	81
Manuel Valdés	7	6	6	9	7	7	8	8	7	1	7	8	81
Sergio De Amesti	6	1	8	8	7	7	8	7	5	7	6	7	77
Jorge Cauas	7		8	8	7	8	6	8	6	7	8	7	80
Pedro Corona	7	5	8	7	7	7	6	7	8	6	5	7	80
Alberto López-Hermida	7	7	6	9	6	5	8	8	7	5	6	6	80



Comité de Directores

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas, el Directorio ha designado a los tres directores que integran el Comité de Directores, recayendo la designación en los señores Jorge Cauas Lama, Alberto López-Hermida Hermida y Manuel Valdés Valdés, quienes cumplen los requisitos de independencia exigidos en las normas de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Actúa como Secretario el Gerente Asesor de la Presidencia y de la Gerencia General, señor Humberto Béjares Jara.

En la primera sesión del Comité, celebrada el 19 de abril de 2001, fue nombrado Presidente el señor Alberto López-Hermida Hermida, se fijó la frecuencia de las reuniones ordinarias y se establecieron las funciones del Comité. En concordancia con lo dispuesto en la ley estas funciones son las siguientes:

- Examinar los informes de los auditores externos, el balance y estados financieros presentados por los administradores de la sociedad a los accionistas, y pronunciarse respecto de ellos en forma previa a su presentación a los accionistas para su aprobación. Dicho pronunciamiento deberá ser incluido en la memoria anual.
- Proponer al Directorio los auditores externos y los clasificadores de riesgo que serán sugeridos a los accionistas para su designación.
- Examinar los antecedentes relativos a las operaciones a que se refieren los artículos 44 y 89 de la Ley de Sociedades Anónimas (operaciones con partes relacionadas) y evacuar un informe respecto a esas operaciones, que deberá ser leído por el Presidente del Directorio en la sesión citada para la aprobación o rechazo de la operación que se trate.

Sin embargo, el Directorio ha resuelto mantener el acuerdo adoptado en sesión celebrada el 20 de marzo de 2001, sometido a la consideración de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, en lo concerniente a las operaciones de abastecimiento habitual de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento del Banco, las que continuarán realizándose en la forma ahí establecida y por los proveedores previamente autorizados, cuidando que las operaciones reúnan condiciones de precio, calidad y servicio similares a las que prevalecen en el mercado.

- Examinar los sistemas de remuneraciones y compensaciones a los gerentes y ejecutivos principales.
- Las demás materias que señale el estatuto social, o que le encomiende una junta general de accionistas o el Directorio, en su caso.



Desde la fecha en que inició su funcionamiento el Comité de Directores no ha incurrido en gastos distintos de su remuneración mensual, aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas, quedando sin utilizar el presupuesto para gastos de apoyo aprobado por la Junta.

En atención a que la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras facultó a las empresas bajo su supervisión para asimilar a las funciones propias del Comité de Directores aquéllas que corresponden a los Comités de Auditoría, en sesión celebrada el 19 de octubre de 2004 el Directorio acordó traspasar estas funciones al Comité de Directores, que a partir de esa fecha asumió las siguientes obligaciones adicionales:

- Tomar conocimiento e informarse de los riesgos importantes detectados o confirmados como producto de las auditorías internas y revisiones efectuadas por la Contraloría de la Corporación y coordinar sus tareas con las revisiones de los auditores externos.
- Tomar conocimiento de hechos o actos de conductas sospechosas y fraudes que hayan sido detectados y resolver acerca de conflictos de intereses, si los hubiere.
- Analizar los informes sobre las visitas de inspección y las instrucciones y presentaciones que efectúe la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.
- Requerir, antes de cada sesión, una certificación del Gerente de Contabilidad o responsable de la contabilidad del Banco y de sus filiales, acerca de si han existido cambios contables y sus efectos, y analizarlos si fuere el caso.
- Informarse sobre las políticas aplicadas para prevenir y detectar eventuales operaciones sospechosas de lavado de activos y tomar conocimiento de las resoluciones adoptadas por el Comité de Prevención de Lavado de Activos del Banco y sus filiales.

El Directorio de la Corporación acordó mantener hasta la próxima Junta de Accionistas la remuneración mensual que se había fijado a los miembros del Comité de Auditoría, sumándola a la que recibían estos mismos Directores como integrantes del Comité de Directores, totalizando un pago mensual de 40 unidades tributarias mensuales para cada uno de los señores Alberto López-Hermida Hermida, Manuel Valdés Valdés y Jorge Cauas Lama.

Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial. Una más de las políticas adoptadas por Bci dentro del conjunto de nuevas normas de gobierno corporativo aplicables a la Corporación, es la creación del Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial. Este órgano tiene como misión diseñar, revisar y adecuar las políticas de la empresa en relación con las mejores prácticas de conducción empresarial, efectuando las propuestas de mejoras al Directorio y a la administración del Banco.

Por otra parte, su rol contempla supervisar las políticas y programas de Bci en cuanto se relacionan con temas que afectan a las comunidades en las cuales el Banco se desempeña, así como revisar las prácticas de responsabilidad social vigentes al interior de la Corporación y la evaluación de sus relaciones externas, cuidando la reputación corporativa de la empresa.



La constitución del Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial fue aprobada en sesión de Directorio de fecha 21 de diciembre de 2004, oportunidad en que se resolvió constituirlo con cinco directores, recayendo la designación en los señores Luis Enrique Yarur Rey, Sergio De Amesti Heusser, Jorge Cauas Lama, Pedro Corona Bozzo y Daniel Yarur Elsaca. Fue designado Secretario el Gerente General, señor Lionel Olavarría Leyton, asistido por el Gerente Asesor de la Presidencia y de la Gerencia General, señor Humberto Béjares Jara.

El Comité se reunirá trimestralmente e invitará a sus sesiones a los ejecutivos que deban informar y aportar antecedentes, según las materias que se tratarán.

Sin perjuicio de las tareas inherentes a su misión y rol, el Comité tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Revisar el informe anual de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial y el funcionamiento que en esta dirección mantenga el Directorio y los comités del Banco, proponiendo recomendaciones y prácticas de actuación de dichos estamentos.
- Proponer modificaciones a la estructura de poderes del Banco y fijar las políticas generales sobre designación de apoderados y representantes de la empresa.
- Monitorear el cumplimiento de las acciones de formación de los directores y gerentes.
- Revisar periódicamente el Código de Ética, estableciendo las adecuaciones y actualizaciones que requiera o que el Comité estime necesarias.
- Fijar procedimientos, políticas y programas en materia de donaciones y otras actividades de bien social.
- Revisar las prácticas de negocios del Banco y sus filiales, así como el impacto que ellas puedan tener en la reputación, imagen y prestigio de la Corporación.
- Revisar las propuestas de los accionistas, la calidad de servicio e información del Banco a ellos, así como las respuestas de la administración a sus requerimientos, si los hubiere.
- Evaluar el desempeño de la administración en las actividades inherentes a la labor del Comité, su adaptación a la misión de la empresa y su desempeño en el fortalecimiento de las capacidades competitivas y distintivas de la institución, atribuible a su adhesión a los principios de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa.
- Efectuar una autoevaluación anual de su funcionamiento como Comité, informando al Directorio.



Política del Directorio en materia de operaciones con partes relacionadas

El Directorio de la Corporación ha incorporado una política referida a los créditos que se otorgan a partes relacionadas con el Banco por propiedad o gestión, los que, sin perjuicio de las normas legales existentes, han quedado sujetos a las siguientes condiciones:

- Cada operación de financiamiento otorgada a personas relacionadas, sea deuda directa o indirecta, debe ser aprobada por el Comité Ejecutivo del Directorio. Los créditos se otorgarán en condiciones de mercado en cuanto a plazos, tasas de interés y garantías.
- El límite individual máximo por grupo de personas relacionadas no podrá exceder del 5% del patrimonio efectivo consolidado de Bci. Igualmente, la suma de toda la cartera de colocaciones con partes relacionadas no podrá superar el 25% del mismo patrimonio efectivo.
- Los límites legales de crédito, así como los que se establecen en este acuerdo, se aplican a los deudores directos y, por lo tanto, no quedan afectas a los señalados límites las deudas indirectas de una persona natural o jurídica que no tenga la calidad de deudor directo.
- Las operaciones con personas relacionadas deben ajustarse a los preceptos, límites y márgenes establecidos en la ley y en las normas dictadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, tanto en cuanto a los créditos otorgados de forma directa, como en los casos de aquéllos cursados indirectamente a través de familiares o de sociedades de las cuales sean socios o accionistas.
- Los directores y apoderados generales del Banco pueden ser titulares de tarjetas de crédito emitidas por Bci, siempre que no utilicen crédito después de la fecha de vencimiento del estado de cuenta ni para obtener avances en dinero efectivo.
- En el caso de Bci, el concepto de apoderado general y por lo tanto, la prohibición de obtener crédito, se extiende sólo al Gerente General, a las personas que lo subroguen y a las sociedades en que participen.
- El endeudamiento con el Banco de las personas naturales o jurídicas relacionadas con su propiedad o gestión será informado al Comité Ejecutivo del Directorio en cada oportunidad en que se formule una solicitud de crédito, sea obligación directa o indirecta, tanto del grupo a que pertenezca el deudor, como del total de la cartera de créditos relacionados.
- Se excluyen de esta normativa los créditos que se otorgan a colaboradores del Banco y sus filiales, sin perjuicio de los límites legales que les afectan.



Adicionalmente, el Directorio mantiene una nómina de proveedores habituales de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento del Banco, dejando establecido que la adquisición de insumos o utilización de servicios debe efectuarse en condiciones de mercado y que cualquiera operación que no sea de abastecimiento habitual de bienes y servicios, que no corresponda a operaciones bancarias o que provenga de un proveedor relacionado no incluido en la nómina autorizada, deberá ser previamente calificada y aprobada por el Directorio, luego de su examen e informe por parte del Comité de Directores.

El propósito de autorizar una nómina de proveedores frecuentes obedece a la necesidad de simplificar la condición establecida en el artículo 44 de la Ley de Sociedades Anónimas, que exige que los actos o contratos en los que uno o más directores tengan interés por sí o como representantes de otra persona deben ser conocidos y aprobados previamente por el Directorio y siempre que se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado. Se estima que la nómina de proveedores autorizada es una forma de cumplir esa condición, dado el dinamismo con que se efectúa la adquisición de bienes y servicios para el funcionamiento del Banco, lo que hace engorroso un procedimiento previo de conocimiento y aprobación por parte del Directorio.

La nómina actualizada de **proveedores de bienes y servicios relacionados** necesarios para el normal funcionamiento del Banco es la siguiente:

Análisis y Servicios S.A. (Proservice)
Archivos Credenciales e Impresos Ltda. Archivert Ltda.
Artikos Chile S.A.
Banco Conosur
Bci Administradora de Fondos Mutuos S.A.
Bci Asesoría Financiera S.A.
Bci Corredor de Bolsa S.A.
Bci Corredor de Seguros S.A.
Bci Factoring S.A.
Bci Securitizadora S.A.
Bci Servicios de Personal S.A.
Bolsa de Comercio de Santiago
Cames Ñuble S.A.
Centro Compensación Automatizado S.A.
Cía. de Normalización de Créditos Normaliza S.A.
Depósito Central de Valores
Distribuidora de Cames Chillán Ltda.
Distribuidora de Cames Ñuble - Santiago Ltda.
Editora e Impresora Cabo de Homos S.A.
Empresas Jordan S.A.
Faenadora de Cames Ñuble S.A.
Galería de Arte Patricia Ready Ltda.
Genera Corredores de Seguros Ltda.
Operadora de Tarjetas de Crédito Nexus S.A.
Redbanc S.A.
Servicios de Cobranza Externa Ltda.
Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios Ltda. (Servipag)
Teknofas S.A.
Transbank S.A.
Vigamil S.A.C. e I
Viña Fray León S.A.
Viña Morandé S.A.

El Directorio mantiene una nómina de proveedores habituales de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento del Banco.



Poderes especiales conferidos por el Directorio a su Presidente

Como parte del proceso de continuo avance de las políticas de buen gobierno corporativo y con el fin de intensificar la separación entre las funciones de supervisión y gestión dentro del Banco, el Directorio acordó modificar el poder otorgado al Presidente de la Corporación, señor Luis Enrique Yarur Rey, limitando sus facultades a aquéllas que efectivamente requiere para el cumplimiento de su cargo. Este mandato incluye las siguientes atribuciones, sin perjuicio de las facultades que por ley o estatutos son propias del Presidente de la Corporación:

- Supervisar los procesos de planificación y presupuesto anual, conocer y supervisar las operaciones y negocios sociales.
- Aprobar la organización general del Banco.
- Designar y remover, cuando lo estime conveniente, a uno o más Gerentes, Subgerentes y otros Ejecutivos, con excepción del Gerente General, el cual sólo podrá ser nombrado o removido por el Directorio. Esta facultad se extiende a la fijación de sus remuneraciones.
- Determinar las facultades de los distintos Comités y ejecutivos para otorgar créditos o para asumir posiciones en instrumentos financieros del país o del exterior, en lo que se refiere a montos, características, condiciones y demás modalidades, adoptar descalce de posiciones, aceptar pérdidas máximas y efectuar operaciones de intermediación.
- Delegar parcialmente las facultades que se le han otorgado, en uno o más gerentes.

En caso de ausencia del Presidente, estas atribuciones serán ejercidas por el Vicepresidente, señor Modesto Collados Núñez.

Participación de directores en la propiedad de la empresa

Al cierre del ejercicio 2004, la participación directa de los miembros del Directorio en la propiedad de la empresa ascendía a un 1,78% del capital social.

Participación de directores en órganos de administración de Empresas Juan Yarur S.A.C. y sus subsidiarias

A continuación se detallan los cargos que los miembros del Directorio o el Gerente General de Bci, ocupan en órganos de administración de la sociedad controladora del Banco, en las filiales de la misma y en sociedades complementarias del giro de Bci.



Director
Luis Enrique Yarur Rey

Jorge Cauas Lama

Sergio De Amestí Heusser

Gerente General
Lionel Olavarria Leyton

Cargo
Presidente
Director
Director
Vicepresidente
Presidente
Presidente
Director

Cargo
Director
Director
Director
Presidente
Presidente
Presidente
Presidente

Sociedad
Empresas Juan Yarur S.A.C.
Bci Seguros de Vida S.A.
Bci Seguros Generales S.A.
Empresas Juan Yarur S.A.C.
Bci Seguros de Vida S.A.
Bci Seguros Generales S.A.
Empresas Juan Yarur S.A.C.

Sociedad
Empresas Juan Yarur S.A.C.
Bci Seguros de Vida S.A.
Bci Seguros Generales S.A.
Bci Factoring S.A.
Bci Securitizadora S.A.
Banco Conosur
Artikos Chile S.A.



Política de autoevaluación del Directorio

Plenamente consciente de que la forma en que se desarrollan las tareas del Directorio tiene gran trascendencia para los distintos actores que forman parte o se relacionan con la institución y, como un paso adicional en el proceso de actualización de las normas de buen gobierno corporativo al interior del Banco, el Directorio de la Corporación ha decidido iniciar un proceso de autoevaluación de su funcionamiento.

En la reunión de Directorio del mes de marzo de cada año se destinará el tiempo suficiente para discutir el grado de cumplimiento de sus tareas durante el año terminado a esa fecha. Como consecuencia de lo anterior, se fijarán también los aspectos o tareas a los que se deberá dar prioridad durante el siguiente período anual.

A continuación se indican los temas que serán objeto de la autoevaluación mencionada.

Aspectos básicos

- Formalidades: Puntualidad en el inicio de las sesiones. Asistencia de los integrantes del Directorio.
- Información suficiente y oportuna: Disponibilidad oportuna y anticipada de la información relevante para un análisis responsable y que contribuya a la marcha del negocio.
- Preparación: Grado de preparación con que los directores asisten a las sesiones.
- Tiempo: Extensión de las sesiones y su relación con la cantidad y calidad de los temas que deben tratarse en ellas. Forma en que se invierte el tiempo y cómo podría aprovecharse mejor.
- Influencia: Grado en que las prioridades e inquietudes del Directorio se reflejan en el accionar de la administración.

Compromiso de los directores

- Compromiso que refleja el aporte de los directores. Grado de motivación y compromiso con el Banco. Cómo se refleja esta actitud en la asistencia, puntualidad y grado de preparación, así como la contribución de los directores con el máximo de su potencial.
- Conocimientos. El Directorio debe analizar si sus integrantes tienen los conocimientos suficientes para contribuir al negocio. Igualmente, debe reflexionarse en torno a si hace falta algún conocimiento que no esté representado en el Directorio.

El Directorio como cuerpo colegiado

- El Directorio debe evaluar si posee una visión de futuro clara, explícita y consensuada.
- Asimismo, debe considerar si existe en su seno un clima que favorezca una discusión abierta, sana y franca que ayude a facilitar un verdadero trabajo en equipo.
- Igualmente, el Directorio ponderará si existen temas importantes que no sean tratados y si hay suficiente diversidad de opiniones antes de adoptar decisiones.
- Por último, se revisará si se han tomado las medidas adecuadas para permitir que el Directorio conozca y pueda formarse opinión respecto de los principales ejecutivos del Banco.

Remuneraciones del Directorio

Características generales. Acuerdos de la última Junta de Accionistas
Las actuales políticas de remuneración del Directorio de Bci se caracterizan por:

- Vincular una importante parte de las remuneraciones al desempeño de la empresa.
- Pagar dietas fijas a los miembros del Directorio en relación a su asistencia efectiva a las sesiones.

De acuerdo a lo establecido en la ley y en los estatutos sociales, es la Junta Ordinaria de Accionistas la que debe establecer la remuneración del Directorio para el período inmediatamente siguiente. Con fecha 12 de abril de 2004, se aprobó para el año 2004 y hasta la próxima Junta Ordinaria de Accionistas, una remuneración de cinco Unidades Tributarias Mensuales por cada sesión de Directorio o de Comité Ejecutivo a que asistan los miembros del Directorio.

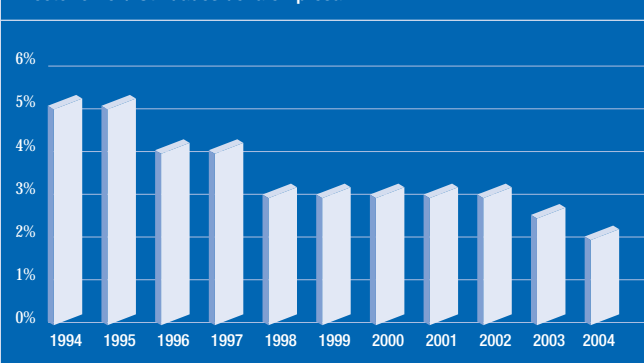
Asimismo, se estableció que los directores tendrán derecho a los pasajes y viáticos que determine el Directorio en caso de tener que efectuar viajes por cuenta del Banco fuera del lugar de su residencia. Los servicios especiales permanentes o transitorios que prestaren los directores y los estudios que realicen a petición del Directorio serán remunerados, y éste podrá pagarles los gastos de viajes, de representación, viáticos y honorarios que estime conveniente, entre los que se consideran los percibidos por el Presidente, de acuerdo con las funciones que desempeña.

Sin perjuicio de lo anterior, se estableció que el Directorio tendrá una participación de un 10% de los dividendos que se repartan en dinero o en acciones liberadas con cargo a las utilidades del año 2004, con un máximo que se redujo de 2,5% a 2% de las citadas utilidades, con respecto al año anterior. A su vez, se acordó que la suma que correspondiera distribuir entre los directores se dividirá por diez, asignando dos décimos al Presidente del Directorio en su calidad de Presidente de la Institución, en cumplimiento del mandato que le ha conferido el Directorio y el saldo se distribuirá entre los demás directores en proporción al tiempo de permanencia en el cargo.

Evolución de las remuneraciones pagadas a los miembros del directorio durante los últimos diez años como porcentaje de las utilidades

De la misma manera en que el monto total de las utilidades de Bci ha experimentado un fuerte crecimiento a lo largo de los últimos diez años, las que se han sextuplicado con creces en valores nominales, los accionistas de la Corporación han disminuido el porcentaje de las utilidades que corresponden a los directores como remuneración variable por sus servicios. Así, si en el año 1994 este porcentaje ascendía al 5% de las utilidades del Banco, hoy sólo alcanza el 2% de las mismas y, como se verá en el punto siguiente, se prevé proponer a la Junta de Accionistas una nueva reducción.

Remuneración variable
Directorio Bci / Utilidades de la empresa



Por otra parte, las remuneraciones correspondientes a dietas, honorarios y otros gastos alcanzaron al 0,28 % de las utilidades del año 2004.

Nueva propuesta de remuneraciones del Directorio

Como parte de la profundización de las prácticas de gobierno corporativo en la Corporación, el Directorio propondrá a la Junta Ordinaria de Accionistas un nuevo esquema de remuneraciones en los siguientes términos:

- Remuneración mensual fija. Se propone las siguientes cantidades:
 - 150 Unidades Tributarias Mensuales para cada uno de los integrantes del Directorio, con excepción del Presidente. Sin perjuicio de lo anterior, los directores que sean miembros del Comité de Directores percibirán una remuneración fija adicional de 50 Unidades Tributarias Mensuales.
 - 650 Unidades Tributarias Mensuales para el Presidente del Directorio.
- Remuneración variable. Se propone disminuir esta remuneración al Directorio desde un 2% de las utilidades a un 1% de ellas. Un quinto de la suma que resulte corresponderá al Presidente del Directorio y el saldo será distribuido entre los demás integrantes en iguales cantidades. Para estos efectos deberá considerarse el promedio de las utilidades de los últimos tres años.
- Remuneración por asistencia a sesión de Directorio, Comité Ejecutivo o Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social. Se propone establecer una remuneración de 5 Unidades Tributarias Mensuales por sesión asistida.

El sistema propuesto conduce a una efectiva disminución de las remuneraciones totales. Si éste se aplicare a la situación del año 2004, estas remuneraciones habrían alcanzado al 1,76% de las utilidades, es decir, hubiera significado una disminución de 22,81% de las remuneraciones que correspondieron a ese año.



Un segundo hogar

Del trabajo a la casa, de la casa al trabajo... la familia y el trabajo. Día a día compartimos nuestra vida entre estos dos mundos. Una buena administración hace del trabajo una experiencia más productiva, más agradable, como un segundo hogar. Un lugar donde el trabajo no es una obligación, sino una manera de ser feliz haciendo lo que a uno le gusta junto a sus compañeros de trabajo.



Administración de Bci 2

Código de Ética

Es un principio fundamental del gobierno de la Corporación que todos sus funcionarios sujeten cada una de sus actuaciones a las normas establecidas en el Código de Ética Bci, el cual se encuentra en vigor desde el año 1996 y cuyas últimas modificaciones fueron aprobadas por el Directorio de la Corporación con fecha 21 de diciembre de 2004. Las principales directrices contenidas en este documento dicen relación con:

Conducta en las operaciones comerciales

- Se exige la más absoluta honestidad y transparencia en el cumplimiento de leyes y reglamentos, entendiendo que la confianza es la base fundamental del negocio de los servicios financieros. Se hace expresa mención a que las personas que por motivos de propiedad o gestión pudieran estar de alguna u otra forma vinculados al Banco no gozan de ventaja comercial alguna en sus actuaciones con la Corporación.
- Asimismo, se establece claramente que Bci no realiza negocios de ninguna clase con personas que se aparten de las normas éticas y legales mencionadas en este Código.
- Se declara que el prestigio de Bci está cimentado también en la confidencialidad de la información que recibe, por lo que todas las actuaciones de sus colaboradores deben guardar la más estricta reserva respecto de los datos que lleguen a su conocimiento, sea que se refieran a Bci o a sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores.
- La Corporación exige un uso adecuado de sus bienes como condición esencial para conservar la solidez patrimonial de la institución.

Conflictos de interés

- El principio fundamental es que la mera apariencia de que exista conflicto de intereses en las relaciones entre Bci, sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores, causa daño en la confianza y en la seguridad en que se basa el prestigio de la institución. Los colaboradores de la institución nunca deben permitir que sus intereses personales entren o parezcan entrar en conflicto con los intereses de Bci o de sus clientes.
- Ningún colaborador de Bci puede participar en transacción alguna en que él o su familia tengan interés de cualquier naturaleza. Asimismo, ningún colaborador puede recibir consideraciones de empleo especiales sobre la base de relaciones familiares o personales.
- Finanzas personales. Puesto que Bci cumple un rol depositario de la fe pública, la Corporación exige a sus colaboradores un comportamiento de moralidad económica intachable.
- Pese a que el personal del Banco tiene total libertad para adquirir cualquier clase de bienes, acciones y valores lícitos, se encuentra totalmente prohibido aprovechar la información de que disponga en razón de su cargo para utilizarla con fines particulares.
- Los colaboradores de Bci deben abstenerse de aceptar cualquier clase de regalos que denoten la intención del oferente de comprometerlo.

Conductas personales

- Los colaboradores de la Corporación deben abstenerse de ejercer acoso o presión indebida sobre sus compañeros de trabajo. Esto incluye cualquier clase de trato vejatorio y humillante, sin distinción.
- La Corporación prohíbe estrictamente la posesión, venta y consumo de alcohol y drogas ilícitas en sus dependencias. La tóxica dependencia resulta completamente incompatible con las actividades del giro de la Corporación, por lo que es obligación ineludible de todos sus integrantes contribuir a evitar su penetración. En consideración a que Bci es una empresa depositaria de la fe pública, el Código de Ética Bci reconoce el derecho de la empresa para establecer en los contratos de trabajo de sus colaboradores la facultad del empleador de controlar el consumo de alcohol y estupefacientes mediante las técnicas aprobadas para estos efectos.
- Bci reconoce la libertad más absoluta en los aspectos ideológicos, políticos, religiosos y filosóficos de cada uno de sus colaboradores. Sin embargo, el Banco exige respeto hacia la dignidad de todos sus colaboradores y una conducta honesta y mesurada en su quehacer diario, no sólo en el ejercicio de sus cargos, sino también en su vida social como ciudadanos.

Principales Ejecutivos

Una de las características de la alta administración de Bci es contar con personas altamente calificadas, que han desarrollado la mayor parte de su carrera en la institución y que poseen amplia experiencia en la banca. Es más, de los ejecutivos que componen la administración principal, su antigüedad media en Bci es de 22 años.

A continuación se detalla el currículum vitae de los ejecutivos más importantes de Bci:



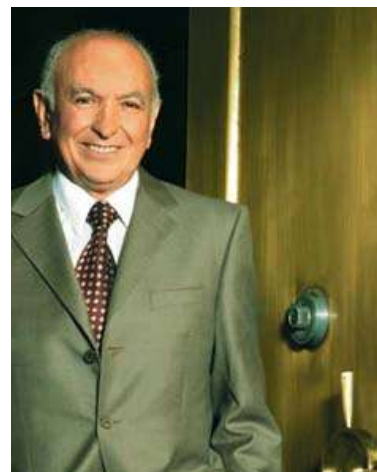
LIONEL OLAVARRÍA LEYTON
GERENTE GENERAL

Master en Economía y Dirección de Empresas, IESE, España, Ingeniero Civil Industrial de la Universidad de Chile. Actualmente es Director Bci Seguros Generales S.A., Director Bci Seguros Vida S.A., Director Empresas Juan Yarur S.A.C., Presidente Bci Factoring S.A., Presidente Bci Securitizadora S.A., Presidente Banco Conosur, Presidente Artikos Chile S.A. Anteriormente se desempeñó como Ingeniero Consultor en Chile y España, ocupando los cargos de Controller de Chemical Bank, España y de Gerente Comercial de Banco Santiago. Fue Presidente Fundador de Redbanc S.A., Presidente de Transbank S.A. y Edibank S.A., Presidente Servipag y Director de Financiera Solución (Perú), entre otros. El señor Olavarría posee una experiencia de 29 años en la banca y una antigüedad de 23 años en Bci, desempeñándose como Gerente General de la Institución desde 1993.



ANDRÉS ATALA HANNA
GERENTE ASESOR DE RIESGO

Amplia experiencia en el negocio de la banca, habiéndose desempeñado entre otras funciones como Subgerente Departamento de Administración, Subgerente de Personal, Subgerente de Sucursales, Gerente de Sucursales, Gerente de Oficina Central, Gerente Regional Stgo-Centro, Gerente de División de Operaciones Nacionales, Gerente Area Comercial, Gerente Area de Riesgo Corporativo, Gerente Area Crédito Corporativo. Actualmente se desempeña como Gerente Asesor de Riesgo y reporta las principales operaciones de crédito al Comité Ejecutivo del Directorio. El señor Atala posee 49 años de experiencia en la banca y los mismos años de antigüedad en Bci.



HUMBERTO BÉJARES JARA
GERENTE ASESOR DE LA
PRESIDENCIA Y
GERENCIA GENERAL

Amplia trayectoria en Bci, teniendo bajo su dirección unidades tales como Contabilidad Centralizada, Contraloría, Finanzas, Operaciones y Sistemas, Administración y Recursos Humanos en Casa Matriz. Desempeña su actual cargo de Gerente Asesor de la Presidencia y Gerencia General desde el año 1977 y desde 1975 ha subrogado a cinco Gerentes Generales. Desde 1974 ha integrado diferentes comisiones de la Asociación de Bancos. Es integrante de la Comisión Tributaria de la Confederación de la Producción y del Comercio, en representación de la Asociación de Bancos. El señor Béjares posee 49 años de experiencia en la banca y de antigüedad en Bci.



PEDRO BALLA FRIEDMAN
FISCAL

Abogado de la Universidad de Concepción. Previamente a su ingreso a Bci desempeñó, entre otros cargos, funciones como Abogado Asesor Jefe del Ministerio de Bienes Nacionales y Secretario Abogado de la Junta de Aeronáutica Civil. Ingresó en 1983 a Bci habiéndose desempeñado desde entonces como Abogado Jefe Actos y Contratos y Gerente División Jurídica, ocupando actualmente el cargo de Fiscal. Integrante de la Mesa Directiva del Comité Jurídico de la Asociación de Bancos, miembro del Colegio de Abogados y participante en los Congresos de Abogados Expertos en Derecho Bancario. El señor Balla posee 21 años de experiencia en la banca y de antigüedad en el Bci.



NICOLÁS DIBAN SOTO
GERENTE DE RIESGO CORPORATIVO

Ingeniero Comercial de la Universidad de Chile, PADE ESE, Universidad de Los Andes. Ingresó a Bci en el año 1979 desempeñándose, entre otras funciones, como Subgerente de Análisis y Normalización de Créditos, Gerente de Evaluación y Clasificación de Activos, Gerente de Sucursales, Gerente de Banca Personas, Gerente de Marketing. Actualmente ocupa el cargo de Gerente de Riesgo Corporativo. El señor Dibán posee 25 años de experiencia en la banca y de antigüedad en el Bci.



GRACIELA DURAN VIDAL
GERENTE ÁREA CONTRALORÍA

Contador Público y Contador Auditor de la Universidad Técnica del Estado, PADE ESE, Universidad de Los Andes. Anteriormente, la señora Durán desempeñó, entre otras funciones, el cargo de Gerente de Auditoría de PriceWaterhouseCoopers. Desde el año 1986 se ha desempeñado en Bci como Asesor de Gerencia General, Gerente del Departamento Control Financiero y de Gestión. Actualmente ocupa el cargo de Gerente Contralor de la Corporación Bci. La señora Durán posee 18 años de experiencia en la banca y de antigüedad en el Bci.



MARIO GAETE HÖRMANN
GERENTE ÁREA DE APOYO

Ingeniero Civil Industrial, PADE ESE, Universidad de Los Andes. Hasta 1989 se desempeñó, entre otras funciones, como Jefe de Control y Auditoría, Subgerente de Operaciones y Vicepresidente de Operaciones de Citibank. A partir de ese año ingresó a Bci como Gerente División Informática y actualmente ocupa el cargo de Gerente Áreas de Apoyo. El señor Gaete posee 23 años de experiencia en la banca y 15 años de antigüedad en Bci.



ADOLFO GARCÍA-HUIDOBRO OCHAGAVÍA
GERENTE DE MARKETING

Ingeniero Comercial y Master en Economía y Dirección de Empresas en IESE, Universidad de Navarra, España. Hasta 1994 se desempeñó, entre otras funciones, como Gerente Comercial y Asesor de Gerente General en otras instituciones financieras de la plaza. A partir de ese año ingresó a Bci, habiéndose desempeñado como Asesor de Gerencia General, Gerente Planificación y Control de Gestión y Director Financiera Solución (Perú). Actualmente se desempeña como Gerente de Marketing. El señor García-Huidobro posee 12 años de experiencia en la banca y 10 años de antigüedad en Bci.



MARIO GÓMEZ DUBRAVCIC
GERENTE ÁREA COMERCIAL Y FINANZAS

Ingeniero Comercial de la Universidad Católica. En Bci se ha desempeñado como Asesor del Gerente de División Finanzas, Gerente de Finanzas, Gerente de División Filiales, Director Financiera Solución (Perú), Gerente Área Empresas y Finanzas. Actualmente se desempeña en el cargo de Gerente Comercial y Filiales. El señor Gómez posee 23 años de experiencia en la banca y de antigüedad en Bci.



EDUARDO PAULSEN ILLANES
GERENTE BANCA VIRTUAL

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile y Stevens Institute of Technology (EEUU, Electrical Engineering), Master in Sciences in Computer Science en la misma institución. En el año 1986 ingresó a Bci desempeñándose, entre otras funciones, como Gerente de Proyectos Especiales, Gerente Banca Virtual y actualmente, como Gerente de Calidad, Procesos e Internet. El señor Paulsen posee 18 años de experiencia en la banca y de antigüedad en Bci.



ABRAHAM ROMERO PEQUEÑO
GERENTE BANCA DE PERSONAS

Administrador de Empresas, PADE ESE, Universidad de Los Andes. Hasta 1997 se desempeñó como Vice Presidente Banca Personas Citibank, Gerente Comercial Redbanc, Gerente División Banca Personas Banco de A. Edwards y Gerente División Banca de Personas Bank Boston. A partir de ese año ingresó a Bci como Gerente División Banca de Personas, cargo que desempeña actualmente. El señor Romero posee 35 años de experiencia en la banca y 7 años de antigüedad en Bci.



EUGENIO VON CHRISMAR CARVAJAL
**GERENTE DE FINANZAS
E INTERNACIONAL**

Ingeniero Civil de la Universidad de Santiago, PADE ESE, Universidad de Los Andes, posee amplia experiencia en el sistema financiero chileno e internacional, ocupando cargos de Gerente de Finanzas y Director de Banca de Inversión de Citibank México. Posteriormente, se desempeñó como Director de la Banca de Inversión de Bank of America México. Ingresó en 1999 a Bci como Gerente de Finanzas e Internacional cargo que desempeña actualmente. El señor Von Chrismar ha sido además Director de Financiera Solución (Perú) y posee 25 años de experiencia en la banca y 5 años de antigüedad en Bci.



Principales Comités de Administración

En Bci, los Comités Gerenciales son la instancia ejecutiva de administración más importante para discutir sobre la marcha del negocio y garantizar el logro de los objetivos corporativos.

Con el objeto de mejorar la efectividad de los comités gerenciales, se ha decidido que ellos focalizarán sus esfuerzos exclusivamente en la ejecución de la estrategia corporativa, para lo cual los gerentes integrantes deberán involucrarse con acciones concretas que contribuyan a conseguir los objetivos, sin desviar sus esfuerzos hacia iniciativas distintas del propósito del Comité. En este sentido, todas las reuniones se realizan bajo una metodología de ejecución, que exige mantener el foco en los objetivos y metas comprometidas, definir acciones diarias para alcanzar las metas y dar cuenta de los resultados al equipo en cada sesión, para que a través de un trabajo sinérgico se eliminen los obstáculos que impidan alcanzar los resultados esperados.

Los principales Comités de Administración son los siguientes:

- **Comité de Ética:** Su objeto es velar por el cumplimiento de las normas que se establecen en el Código de Ética Bci, resolver las dudas que se puedan generar en su aplicación, así como promover oportunamente las rectificaciones que se consideren necesarias. Este Comité posee dependencia directa del Presidente del Banco.
- **Comité de Dirección Gerencial:** Su función consiste en coordinar, dirigir y hacer seguimiento de la marcha del negocio y de los planes y objetivos del balanced scorecard, proponiendo y entregando las ayudas necesarias para garantizar el logro de los resultados comprometidos, en base a los objetivos y políticas establecidas por el Directorio de la Corporación. Para lo anterior, este comité define las directrices y políticas corporativas, tanto en el ámbito de negocios como en el ámbito funcional; toma decisiones de cambios a procesos, estructuras y sistemas organizacionales y aprueba la asignación de recursos a los diferentes planes corporativos con el objeto de apoyarlos en su ejecución.
- **Comité de Planificación Estratégica:** En base a los conceptos aprobados por el Directorio de la institución, define la posición estratégica deseada para el Banco en el mediano plazo y determina la política a seguir para alcanzar a dicha posición, velando periódicamente por la coherencia y dirección de los planes anuales, la estrategia definida y la posición deseada a largo plazo, para lo cual revisa periódicamente el plan de negocios de Bci y el presupuesto anual.
- **Comité de Activos y Pasivos (ALCO):** Analiza y administra la estructura de activos y pasivos del Banco, manteniendo el nivel de riesgo de mercado dentro de los límites definidos, resguardando el capital, aumentando el margen financiero de la Corporación y garantizando la adecuada liquidez de Bci.
- **Comités de Crédito:** El objetivo estratégico del cual se hacen cargo los comités de crédito es resolver sobre negocios y operaciones de crédito nacionales o internacionales que estén dentro de sus facultades crediticias y recomendar al Comité Ejecutivo del Directorio aquellas operaciones que las excedan. Al respecto existen cuatro comités de crédito, cuyas competencias se encuentran distribuidas escalonadamente según el monto de la operación.
- **Comité de Prevención de Lavado de Activos:** Su principal objetivo es definir políticas complementarias necesarias para la prevención de blanqueo de activos y conocer su cumplimiento por parte de la organización, además del análisis y la resolución de casos y situaciones sospechosas que le hayan sido reportadas o detectadas por los sistemas de monitoreo y que carezcan de justificación, resolviendo en última instancia la necesidad de reportar dichas operaciones sospechosas al Consejo de Defensa del Estado o unidad gubernamental creada para tales efectos.

Participación de la administración en la propiedad de la empresa

Al cierre del ejercicio 2004, la participación directa en la propiedad de la empresa de 175 gerentes y subgerentes de Bci y de sus empresas filiales alcanza al 1,09% del capital social pagado y suscrito.

- Comité de Seguridad de la Información: Establece las políticas, roles, estrategias y toma de decisiones respecto del riesgo tecnológico y de seguridad de la información necesarios para resguardar los activos de la Corporación.
- Comité de Recursos Humanos: Tiene como misión definir las directrices y políticas que permitan vincular explícitamente, el rendimiento de las personas y de la organización en sus conductas, competencias y estilo, con los objetivos estratégicos y resultados comprometidos en el balanced scorecard, dentro del marco de principios y valores por los cuales se rige Bci

Adicionalmente, existen una serie de otros Comités y grupos de trabajo que actúan en materias específicas del negocio, cuyos objetivos se guían siempre por los principios de ejecución anteriormente señalados.

Políticas de remuneraciones aplicables a los colaboradores

La política de compensaciones de Bci considera todas y cada una de las declaraciones del Marco Valórico y de la Misión del Banco, en especial lo que dice relación con el reconocimiento y desarrollo de los colaboradores, otorgando niveles de compensaciones y beneficios que propendan a un nivel de vida digno.

Es política de la Corporación compensar los aportes de sus colaboradores a través de una remuneración y beneficios justos y competitivos a nivel de mercado, que le permita atraer a las personas que mejor se ajusten a las necesidades del negocio y a los valores de la Corporación, así como retener e incentivar a los colaboradores de buen desempeño.

Las variables más relevantes en la determinación de las compensaciones, no sólo de la alta administración de Bci sino de todos sus colaboradores, son las siguientes:

- Toda persona que trabaje en la institución a tiempo completo debe tener una remuneración que le permita llevar una vida digna.
- Resultados de la Corporación.
- Nivel de responsabilidad del cargo (equidad interna).
- Evolución de remuneraciones del mercado competitivo (equidad externa).
- Desempeño individual. Incluye tanto la obtención de resultados, objetivos y metas, como el desarrollo de las competencias y principios corporativos.



Bci ha adoptado el sistema HAY, que constituye el soporte de todos los procesos de Desarrollo de Personas en Bci. Los principios de Equidad Interna y Competitividad Externa, se cuidan administrando las remuneraciones de los colaboradores a través de una Escala de Remuneraciones, que considera los grados jerárquicos internos de la Evaluación de Cargos y el posicionamiento competitivo de las remuneraciones para los cargos de cada nivel, homologados con el mercado.

Es política de Bci revisar la Escala de Remuneraciones al menos una vez al año, de acuerdo a la evolución de las remuneraciones del mercado para los cargos comparables.

A continuación se detalla la evolución de la composición de las remuneraciones de los principales ejecutivos de Bci para el año 2004.

	Personas	Remuneración fija	Remuneración Variable
Gerentes Comité Dirección	11	68,3%	31,7%
Otros Gerentes	47	81,3%	18,7%
Otros Ejecutivos	1618	92,4%	7,6%
Administrativos y Servicios	2196	84,1%	15,9%

Por otra parte, las sumas totales desembolsadas por la Corporación durante los últimos cuatro años por concepto de remuneraciones y beneficios a sus colaboradores son las siguientes:

Año	(miles de pesos)
2001	49.750.993
2002	51.860.157
2003	53.986.473
2004	60.846.598





Depositando confianza

Todos disfrutan viendo un grupo de acróbatas. Sin embargo pocos se detienen a pensar el riesgo que pasan día a día. Su labor depende del trabajo en equipo y, por sobre todo, de la confianza de depositar su propia vida en otros que los sostienen. Para que todo funcione bien se han entrenado hasta lograr una experiencia que no implique riesgos, que otorgue confianza y credibilidad al equipo completo. Así también es la confianza y credibilidad que un banco debe entregarle a sus accionistas.



Accionistas 3



Su misión es desarrollarse como una institución de servicios y soluciones financieras, que posea la más alta eficiencia operacional y entregue el más alto nivel de servicios posible a sus clientes, destacándose por una fuerte innovación tecnológica y por el desarrollo de la creatividad en la calidad y cantidad de sus servicios.

Información disponible para accionistas

A través de su página web (www.bci.cl), la Corporación entrega a sus accionistas y el público en general una completa información relativa a las siguientes materias:

- Memoria anual de los últimos cinco ejercicios.
- Estados financieros trimestrales.
- Último estado de situación de liquidez.
- Información aparecida en la prensa relativa a Bci.

Asimismo, como parte del proceso que implica la aplicación de las normas de gobierno corporativo al interior de la Corporación, Bci ha decidido reforzar el flujo de información a sus accionistas a través de su página web. Para ello, todas las materias de interés general para los accionistas del Banco serán transmitidas a través de Press Releases disponibles en la página web de la institución.

De la misma manera, Bci ha decidido potenciar su relación con los inversionistas institucionales de la Corporación, de manera de facilitar a estos últimos el acceso a la información que puedan necesitar. Para ello, se encuentra en proceso de creación una unidad especializada en la materia, que funcione a la manera de un Oficina de Información para Inversionistas Bci y que permita optimizar la respuesta a las necesidades de esta clase de accionistas.

Principales Accionistas

La siguiente es la nómina de los 25 mayores accionistas de Bci al 31 de diciembre de 2004:

Nombre	Acciones	% de Participación
Empresas Juan Yarur S.A.C.	52.772.147	53,41
Jorge Juan Yarur Bascuñán	4.177.884	4,23
Soc. Financiera del Rimac S.A.	3.434.892	3,48
AFP Provida S.A. para Fondo de Pensiones	2.835.474	2,87
Inversiones Bcp Ltda.	2.504.317	2,53
AFP Habitat S.A. para Fondo de Pensiones	2.464.808	2,49
AFP Cuprum S.A. para Fondo de Pensiones	1.992.098	2,02
Inversiones Jordan Dos S.A.	1.974.790	2,00
Génesis Chile Fund Limited	1.737.768	1,76
AFP Santa María S.A. para Fondo de Pensiones	1.529.514	1,55
Tarascona Corporation	1.456.528	1,48
AFP Summa Bansander S.A. para Fondo de Pensiones	1.448.316	1,46
Inversiones Millaray S.A.	1.182.245	1,20
Inmobiliaria e Inversiones Cerro Sombrero S.A.	1.084.691	1,10
Luis Enrique Yarur Rey	960.652	0,97
Bci Corredor de Bolsa S.A.	792.019	0,80
Larraín Vial S.A. Corredores de Bolsa	735.898	0,74
Moneda S.A. Administradora de Fondos de Inversión	666.000	0,67
AFP Planvital S.A. para Fondos de Pensiones	650.554	0,66
Inmobiliaria y Comercial Recoleta Sur Limitada	585.074	0,59
Modesto Collados Núñez	571.416	0,58
California Public Employees Retirement System	536.312	0,54
Inversiones VyR Ltda.	526.123	0,53
Banchile Corredores de Bolsa S.A.	347.953	0,35
Inmobiliaria e Invers. Chosica S.A.	332.341	0,34
Otros accionistas (incluyendo colaboradores)	11.514.708	11,65
Acciones suscritas y pagadas	98.814.522	100,00%
Acciones por suscribir	45.788	
Capital accionario autorizado	98.860.310	

Pacto de Accionistas

Con fecha 30 de diciembre de 1994, un grupo de accionistas ligados a la familia Yarur, que al día 31 de diciembre de 2004 representaban el 63,22% de las acciones suscritas y pagadas de Bci, celebraron un pacto de accionistas por el cual reafirmaron su voluntad de mantener la tradicional unidad y control del Banco en poder de la familia Yarur.

En este sentido, las partes firmantes reiteraron su deseo de mantener los principios en los que se basa la administración de Bci para desarrollarse como una institución de servicios y soluciones financieras, que posea la más alta eficiencia operacional y entregue el más alto nivel de servicios posible a sus clientes, destacándose por una fuerte innovación tecnológica y por el desarrollo de la creatividad en la calidad y cantidad de sus servicios.

Para ello, estos accionistas se comprometieron a:

- Mantener el control de la mayoría de las acciones en poder de la familia Yarur.
- Apoyar la adopción de los correspondientes acuerdos, ya sea en Juntas de Accionistas o en sesiones de Directorio, que conduzcan al cumplimiento de objetivos en que se basa la administración Bci y que han sido señalados precedentemente.
- Concurrir en armonía a las Juntas de Accionistas de la Corporación.
- Procurar que la administración de Bci se mantenga en sus tradicionales pautas de independencia, probidad e integridad.
- Facilitar la necesaria independencia en la gestión Bci, de manera de maximizar la rentabilidad del Banco y de sus accionistas.

De acuerdo a lo establecido en la ley 18.046 sobre sociedades anónimas, el documento en el cual consta este pacto se encuentra a disposición de los demás accionistas y terceros interesados.

Accionistas Institucionales

Con fecha 31 de diciembre de 2004, los siguientes inversionistas institucionales figuraban entre los 25 principales accionistas de Bci:

Accionista	Acciones	% Total
AFP Provida S.A. para Fondo de Pensiones	2.835.474	2,87%
AFP Habitat S.A. para Fondo de Pensiones	2.464.808	2,49%
AFP Cuprum S.A. para Fondo de Pensiones	1.992.098	2,02%
Génesis Chile Fund Limited	1.737.768	1,76%
AFP Santa María S.A. para Fondo de Pensiones	1.529.514	1,55%
AFP Summa Bansander S.A. para Fondo de Pensiones	1.448.316	1,47%
Bci Corredor de Bolsa S.A.	792.019	0,80%
Larraín Vial S.A. Corredores de Bolsa	735.898	0,74%
Moneda S.A. Administradora de Fondos de Inversión	666.000	0,67%
AFP PlanVital S.A. para Fondo de Pensiones	650.554	0,66%
California Public Employees Retirement System	536.312	0,54%
Banchile Corredores de Bolsa S.A.	347.953	0,35%



Resulta relevante señalar que el director señor Manuel Valdés Valdés resultó electo como tal en la última Junta Ordinaria de Accionistas al contar con los votos de AFP Planvital S.A., AFP Santa María S.A., AFP Cuprum S.A. y AFP Summa Bansander S.A.



Supervisando las reglas del juego

Cuántas veces hemos odiado al árbitro que marcó una falta contra nuestro equipo favorito...sin embargo tenemos claro que este personaje es esencial para el desarrollo del partido. Todos los deportes tienen sus normas y reglas. Todos tienen un personaje que supervisa que éstas se cumplan. La transparencia en un éxito es fundamental y sin un buen árbitro un gran triunfo no sería válido.



Audidores y Clasificadores de Riesgo Externos

4

Examen y aprobación de los informes de los auditores externos

Es tarea del Directorio de la Corporación garantizar el cumplimiento de la obligación de integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad, incluida la realización de una auditoría independiente y la implantación de los debidos sistemas de control.

Tal como se ha indicado precedentemente, en virtud de la obligación legal existente, el Comité de Directores debe examinar los informes de los auditores externos, el balance y estados financieros presentados por la administración de la sociedad y pronunciarse respecto de ellos en forma previa a su presentación a la Junta de Accionistas respectiva. Dicho pronunciamiento es incluido en la memoria anual.

Igualmente, el Comité de Directores propone al Directorio los auditores externos y los clasificadores de riesgo que serán sugeridos a los accionistas para su designación. En caso de desacuerdo con el Comité, el Directorio podrá formular una sugerencia propia, sometiéndose a consideración de la Junta de Accionistas.

Con respecto al balance y los demás estados financieros del Banco, referidos al 31 de diciembre de 2004, el Comité de Directores manifestó su conformidad con lo expresado en el dictamen de los auditores externos y con la información proporcionada en los estados financieros individuales y consolidados.

Independencia de los auditores externos

Con el fin de asegurar independencia en la revisión de los sistemas contables de la institución, se ha establecido un sistema de rotación del socio de los auditores externos que dirige el proceso de examen de los estados financieros. Así, la empresa de auditoría externa designa periódicamente un socio distinto para practicar la inspección contable.

Otros trabajos realizados por auditores externos

PriceWaterhouseCoopers, además, ha realizado para el Banco servicios de análisis de cartera en Banco Conosur, así como algunas otras asesorías legales y las sumas pagadas por estos trabajos adicionales durante el año 2004 ascienden a la cantidad de \$27.974.031.

Otras auditorías

Entre las entidades de control externo que practican revisiones al interior de la Corporación, podemos citar:

- Primeramente, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras es el ente fiscalizador por excelencia de la actividad bancaria y todas las actividades de Bci se encuentran bajo su supervisión.
- Asimismo, dado que el Bci posee una sucursal en Miami, USA, esta dependencia está sujeta a la supervisión del Banco de la Reserva Federal de los Estados Unidos de América.
- A requerimiento voluntario del propio Banco, Deloitte & Touche se encuentra realizando una asesoría consistente en la adecuación del riesgo operacional de Bci a la normativa de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y a los principios contenidos en los acuerdos de Basilea II. Esto consiste en la revisión de la coherencia de los procedimientos y metodologías internas con las normas ya mencionadas.

Sin perjuicio de lo indicado precedentemente, existen una serie de otras empresas de seguridad de la información que se encuentran realizando labores de consultoría y auditoría computacional para Bci.



Es tarea del Directorio de la Corporación garantizar el cumplimiento de la obligación de integridad de los sistemas de contabilidad y de los estados financieros de la sociedad.

Clasificadores de Riesgo

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Mercado de Valores, los emisores de valores de oferta pública que emitan títulos representativos de deuda deben contratar la clasificación continua e ininterrumpida de dichos valores con a lo menos dos clasificadoras de riesgo, cuya designación corresponde al Directorio.

Por su parte, el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas dispone que el Comité de Directores debe proponer al Directorio los clasificadores privados de riesgo que serán sugeridos a la Junta de Accionistas.



En virtud de esta disposición, el Comité de Directores propuso al Directorio mantener los servicios de los clasificadores privados de riesgo Feller Rate y Fitch Ratings, designación que fue aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 12 de abril de 2004.

Durante los últimos años, Feller Rate ha clasificado a Bci de la siguiente forma:

Clasificaciones	1995	2001	2003	2004
Solvencia	AA	AA	AA	AA
Perspectivas	Estables	Estables	Positivas	Positivas
Depósitos a plazo hasta un año	Nivel 1	Nivel 1+	Nivel 1+	Nivel 1+
Depósitos a plazo a más de un año	AA	AA	AA	AA
Letras de Crédito	AA	AA	AA	AA
Bonos	AA	AA	AA	AA
Línea de bonos	-	-	AA	AA
Bonos subordinados	AA-	AA-	AA-	AA-
Acciones serie única	1ª Clase Nivel 2	1ª Clase Nivel 2	1ª Clase Nivel 2	1ª Clase Nivel 2

Un completo informe relativo a la clasificación asignada por Feller Rate a Bci puede encontrarse en www.feller-rate.cl.

Asimismo, Fitch Ratings ha clasificado a la institución de la siguiente manera:

	2001	2002	2003	2004
Solvencia		AA	AA	AA
Tendencia		Estable	Estable	Estable
Depósitos a plazo a más de un año	AA	AA	AA	AA
Depósitos a plazo hasta un año	Nivel1	Nivel1	Nivel1	Nivel1
Letras de crédito	AA+	AA+	AA+	AA+
Bonos	AA	AA	AA	AA
Línea de bonos			AA	AA
Bonos subordinados	AA-	AA-	AA-	AA-
Acciones	1ª Clase Nivel2	1ª Clase Nivel2	1ª Clase Nivel2	1ª Clase Nivel2

De idéntica manera, un reporte en profundidad relativo a la clasificación entregada por Fitch Ratings a Bci puede encontrarse en www.fitchratings.cl.



1. Responsabilidad Social Empresarial en Bci

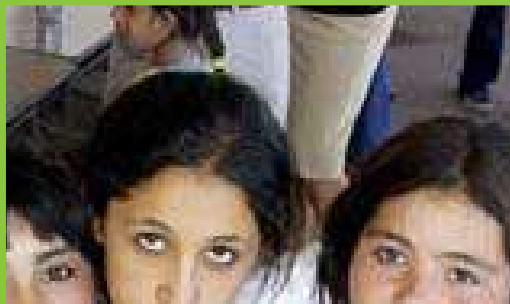
2. Premios

3. Colaboradores

- Opción sobre acciones Bci de primera emisión (*stock options*)
- Política de recursos humanos
- Clima laboral
- Red social interna
- Apoyo a la familia

4. Sociedad

- Corporación Crédito al Menor
- Programa pro empleo
- Apoyo a la empresa familiar
- Incentivando el placer de la lectura
- Colección de arte Bci
- Teatro Municipal
- Galería Patricia Ready
- Orquesta Nosedal: acercando los niños a la música
- Otras iniciativas



Responsabilidad Social Empresarial



Hacia una meta

Como si nuestra labor fuera una carrera, donde nosotros y nuestros colaboradores somos los corredores, queremos entregar un testimonio, un legado a cada miembro de la sociedad que recibe nuestros servicios. Testimonio de responsabilidad con la sociedad, testimonio de los valores y la entrega con que Bci se compromete con Chile.



“El crecimiento personal y profesional de los colaboradores y de su entorno familiar es un imperativo ético en el Bci. Es el método o el camino elegido para cumplir con las metas propias del servicio bancario. La trama de sus iniciativas y beneficios vislumbran el sueño de ser una empresa que produce satisfacciones en sus accionistas, colaboradores, clientes y en la sociedad que los acoge”.

(Inicio de la presentación sobre Bci del libro “Más que Empresas, Personas” editado por la Fundación Carlos Vial Espantoso).

1 Responsabilidad Social Empresarial en Bci

La Responsabilidad Social Empresarial no es un concepto que sea fácil de condensar en un par de párrafos, pues el grado de compromiso que una empresa debe tener con la sociedad de la que forma parte contiene múltiples aristas y engloba distintos matices y no se limita solamente a las relaciones que una determinada compañía pueda tener con sus trabajadores, sino que incluye la forma en que dirige su comportamiento en la comunidad de la que es miembro.

Sin perjuicio de lo anterior, Bci considera que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial debe centrarse en al menos dos ideas matrices fundamentales:

- La empresa es un agente sujeto no sólo de derechos dentro de la sociedad en la que se desenvuelve, sino también de obligaciones que escapan más allá de aquello a lo que jurídicamente se encuentra sujeto y que emanan de un imperativo ético. Es por ello que es responsabilidad suya velar porque sus actuaciones y los efectos de ellas se encaminen a la consecución del progreso, no sólo de sus propios accionistas, sino también de la comunidad de la que forma parte.
- Dado que la empresa forma parte y desarrolla sus negocios en una sociedad organizada, el mayor o menor grado de desarrollo material y espiritual de sus integrantes le afecta directamente, por lo que sus actividades deben también encaminarse a la búsqueda del bien común. Por ello, es que la Responsabilidad Social Empresarial no es algo que pueda incorporarse a la gestión de las empresas de manera facultativa, sino más bien imperativa, pues el bienestar de la comunidad en la que realiza su giro influye en ellas de manera significativa.

Desde su fundación, Bci ha procurado que sus acciones se rijan no sólo por un criterio de rentabilidad económica, sino también de responsabilidad social. Es por ello que la Corporación ha definido un Marco Valórico dentro del cual deben ubicarse todas las políticas, acciones y objetivos que se desarrollen en el Banco y en cuya virtud todos estos conceptos han de tener siempre en cuenta que las personas son el objetivo final y centro de todas las actividades de la Corporación.

Olimpiadas Bci



Fiesta de Navidad en el MIM



Bibliotren



Día del Niño



Becas a hijos de Colaboradores de Bci



Bci ha procurado que sus acciones se rijan no sólo por un criterio de rentabilidad económica, sino también de responsabilidad social



Bci, como Corporación de Servicios y Soluciones Financieras, está destinado a mantener una rentabilidad sobre el capital y sobre activos superiores al promedio del sistema bancario, a través de una eficiencia operacional, servicio de excelencia y fuerte innovación tecnológica. De idéntica forma, la Institución tiene como principal finalidad, inseparablemente unida a su gestión propia, procurar el bien económico, profesional, moral y espiritual de todas las personas a quienes involucra su actividad, especialmente de sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores, en los términos en que los expresa la Misión de la Corporación.

Estos principios fundamentales, que forman parte de la historia vigente de la Corporación, cobran hoy mucha mayor actualidad, dado que aspectos como la reputación corporativa y la imagen general de la empresa son fundamentales para lograr maximizar la rentabilidad que los accionistas esperan. La sociedad en general valora cada día más el comportamiento ético de las empresas y sin que la gestión de éstas se adecúe a ciertos valores, es muy difícil que logren cumplir los objetivos que se han propuesto.

Lo anterior tiene como consecuencia que la opinión que la comunidad posea acerca de las prácticas de Responsabilidad Social de una empresa, supone para ésta también una clara ventaja competitiva. Sin embargo, en Bci no se pretende justificar una política social determinada considerando el impacto económico que ésta podría generar, puesto que en este sentido la motivación de la Corporación no es financiera, sino que obedece a un imperativo moral.

Las políticas de Responsabilidad Social Empresarial de la Corporación han sido extensas y prolongadas a través del tiempo. Hoy queremos hacerlas públicas, esperando que de esta manera se conozca un poco más la contribución de Bci a la sociedad de la que forma parte.

Ámbitos de acción

Tal como se encuentra establecido en su Misión, la Corporación Bci sustenta su quehacer y dirige su gestión buscando maximizar el beneficio de los pilares que definen su accionar: Accionistas, Clientes y Proveedores, Colaboradores y la Sociedad.

Es por esta razón que para una mejor comprensión de este informe, lo hemos dividido en tres secciones; la primera incluye un resumen de los reconocimientos que el Banco ha recibido en el pasado reciente por su accionar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa; la segunda contiene una mirada interna a la Corporación y a las relaciones con sus colaboradores; la tercera, una visión a la forma en que Bci aplica sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial hacia el exterior del Banco.



En forma para ser los mejores

La competencia hace al corredor perfeccionarse, mejorar, ser un especialista. Nuestro banco año a año se ha destacado en diferentes hitos, que pasan desde lo comercial a la responsabilidad social. Esto no es producto de la casualidad, sino de un trabajo en equipo, de educar, de capacitar. Se trata de crear las condiciones para ser los mejores.



Premios 2

Durante el año 2004 Bci ha recibido distintos premios y distinciones, entre los cuales se encuentran:

Premio Great Place to Work

Great Place to Work Institute ha galardonado a Bci ubicándolo como una de las 15 empresas mejores para trabajar, que reúnen más de 500 trabajadores y presentan una mayor heterogeneidad en su gente y una mayor dispersión geográfica.

En la encuesta, la cual se encuentra a cargo de Marketing Meter, empresa de investigación de mercado y representante en Chile de Great Place to Work Institute, participaron 170 compañías y 65.000 trabajadores respondieron a ella.



Premio Mejores Empresas para Madres que Trabajan

La Fundación Chile Unido y Revista Ya del Diario El Mercurio distinguieron a Bci como una de las seis mejores empresas para madres que trabajan, lo cual constituye un importante reconocimiento al esfuerzo de la Corporación por incorporar plena y dignamente a la mujer al mundo laboral.

La investigación midió fundamentalmente seis áreas: descripción de la fuerza de trabajo, compensación total, cuidado de niños, flexibilidad, otros beneficios relativos a la familia y cultura de la compañía.





Premio Empresas Más Admiradas

De acuerdo a una encuesta realizada por Adimark, organizada y publicada por el Diario La Segunda, Bci ocupó el séptimo lugar dentro del ranking global de empresas más admiradas. En relación a sus características específicas como empresa, el Banco ocupa el primer lugar entre las entidades financieras, en el área de Tecnología y el segundo lugar en categorías como probidad y transparencia, madres que trabajan, oportunidades a mujeres que trabajan, empresas que se comprometen con sus consumidores y empresas que están haciendo algo novedoso por la educación y capacitación del país. En tanto, la institución ocupa el tercer lugar entre las entidades financieras, en contribución social y el cuarto lugar en los mejores lugares donde quieren trabajar los profesionales.

Premio Calidad de Servicio

Bci obtuvo el tercer lugar en la categoría membresía en el índice que entrega Pro Calidad desde el año 2002, conforme al estudio de un grupo integrado por la Universidad Adolfo Ibáñez, Adimark y Chile Calidad.

La consulta se dirige a 11.000 chilenos mayores de 21 años, con el fin de medir el índice de satisfacción entre los consumidores.

Premio Consejo Nacional de Seguridad

Por noveno año consecutivo, Bci resultó distinguido por obtener el mejor índice de frecuencia de accidentes laborales de la banca.

Lanzamiento libro "Más que Empresas, Personas"



Producto de la encuesta realizada por Great Place to Work Institute, Bci integró el cuadro de honor de las mejores 25 empresas para trabajar en Chile.

Premio Carlos Vial Espantoso

Con este reconocimiento se busca destacar aquellas iniciativas, emprendimientos y políticas laborales que estimulan la participación de los trabajadores en los beneficios de su empresa.

Como parte de este estudio, en noviembre de 2003 la Fundación Carlos Vial Espantoso editó el libro: "Más que empresas, personas" que recoge el testimonio de las siete empresas que han sido distinguidas por sus valores y su constante política de responsabilidad social, entre las que se incluyó a Bci.



Mejorando siempre

El sacrificio y el esfuerzo siempre rinden frutos. La perseverancia, la energía, el alcanzar nuevas metas. Tal como corredores que luchan para llegar a la meta, nuestros colaboradores, nuestra gente, siempre está presente en esta larga carrera por perfeccionarnos y servir a la sociedad.



Colaboradores 3

Opción sobre acciones Bci de primera emisión (Stock Options)

Como una forma de incrementar el bienestar de sus trabajadores y fortalecer el alto compromiso que han asumido con la Corporación, Bci fue la primera empresa en el país que hizo uso de las nuevas disposiciones de la Ley de Oferta Pública de Adquisición de Acciones (OPA), permitiendo a sus colaboradores optar a un derecho de suscripción preferente para acciones de primera emisión de la Institución.

Producto de este programa, iniciado el año 2001, 1.528 colaboradores de Bci y de sus sociedades filiales se han constituido en accionistas del Banco, con lo que a través de este método de participación accionaria los trabajadores de Bci poseen un 1,36% de la propiedad de la empresa.

Esta decisión está fundada en una filosofía empresarial, que entiende la relación entre la empresa y sus colaboradores, como una relación de mutua cooperación, en la que se une el destino empresarial y el destino profesional de su gente.

Este programa de participación en la propiedad de Bci, que representa beneficios comunes para los colaboradores y la empresa, se estructuró a través de dos iniciativas, en un plan que se extiende hasta el año 2006:

- Una oferta general de suscripción de acciones a todos los colaboradores. De esta manera, 738.082 acciones fueron suscritas con recursos propios de los trabajadores de la Corporación.
- Un plan de compensaciones especial, destinado a más de 1.200 colaboradores que cumplieran determinados requisitos, a los que se les ofreció adquirir 1.059.635 acciones mediante un pacto de pago anticipado de indemnizaciones y la opción de destinar a la compra de acciones el pago de bonos a que tuvieran derecho en el mediano plazo.

Fue incluida en este programa la cantidad de 1.797.717 acciones, representativas del 1,81% de la propiedad de la empresa y las cuales equivalen al 31 de diciembre de 2004 a la suma de \$22.471.462.500.

Es fundamental destacar que, con el fin de maximizar el alcance de este plan de participación para los colaboradores de Bci, Empresas Juan Yarur S.A.C., accionista controlador del Banco, renunció a su derecho de opción preferente de suscribir el aumento de capital propuesto, con lo que se acrecentó significativamente el total de acciones disponibles para este programa.

Este plan de participación accionaria es una muestra más de la firme convicción de la administración de Bci y de su accionista controlador, en el sentido que el núcleo que define a las empresas son las personas que trabajan en ellas, sin las cuales cualquier objetivo de rentabilidad y eficiencia no resulta sustentable. Asimismo, el interés demostrado al momento de la suscripción de las acciones incluidas en este plan es una muestra clara del aprecio y compromiso que han adoptado los colaboradores de Bci por su empresa, y es también una señal de confianza en el Directorio y en el equipo que dirige la institución.

Política de Recursos Humanos

Generalidades

En la Corporación trabajan actualmente cerca de 7.000 personas, lo que implica que si se consideran los respectivos grupos familiares, alrededor de 28.000 personas reciben directamente los beneficios que entrega la institución.

Bci ha definido seis puntos que ha denominado “Nuestro Compromiso”, en el que se establecen las directrices bajo las cuales se adecuan las relaciones con los colaboradores de la empresa. Estos criterios son los siguientes:

- Mantener relaciones de trabajo estables con todos aquéllos que desarrollen su trabajo con responsabilidad, calidad, capacidad y compromiso con los resultados de la Corporación.
- Propender a una mejoría de la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias. El énfasis se pondrá siempre en permitir a todos quienes colaboran en la empresa un nivel de vida personal y familiar digno.
- Dar oportunidades y proponer desafíos profesionales a las personas que trabajen en la Corporación, conforme a sus competencias y méritos personales.
- Realizar un esfuerzo permanente en la formación y capacitación de sus integrantes, tendiendo a completar sus conocimientos y habilidades e incentivar, al mismo tiempo, su crecimiento como personas.
- Incentivar, reconocer y premiar el esfuerzo, el progreso y la capacidad individual.
- El compromiso del Banco reconoce las necesarias limitaciones del mercado en el cual se desenvuelve.
- Toda persona que trabaje ocupando un cargo de planta de la Corporación lo hará sujeta a un contrato de trabajo.

Con el fin de velar por el estricto cumplimiento de los criterios establecidos en la Misión y el Marco Valórico de la Corporación, existe un Comité de Recursos Humanos, cuyo principal objetivo es definir las directrices y políticas que permitan vincular explícitamente, el rendimiento de las personas y de la organización y sus conductas, competencias y estilo, con los objetivos estratégicos y resultados comprometidos en el balanced scorecard corporativo, dentro del marco de principios y valores por los cuales se rige Bci.

Este Comité se reúne mensualmente y se encuentra integrado por el Gerente General, Gerente Comercial y Filiales, Gerente Banca de Personas, Gerente de Finanzas e Internacional, Gerente Áreas de Apoyo, Gerente de Marketing, Gerente de Riesgo Corporativo, Gerente de Desarrollo de Personas y Gerente de Desarrollo Organizacional.

1.528 colaboradores de Bci y de sus sociedades filiales se han constituido en accionistas del Banco, con lo que a través de este método de participación accionaria los trabajadores de Bci poseen un 1,36% de la propiedad de la empresa.



Políticas de estabilidad en el empleo.

La antigüedad promedio de los colaboradores de Bci es otra consecuencia del alto grado de compromiso de los trabajadores con la Corporación. Éste es un sentimiento que, por cierto, no surge del azar, sino que se encuentra íntimamente vinculado a las políticas de estabilidad laboral desarrolladas por el Banco, las que se encarnan en los compromisos ya mencionados. Esto ha permitido que:

- La antigüedad media de los 11 principales ejecutivos de la Corporación es de 22 años.
- El 18,2% de los colaboradores tienen una antigüedad promedio superior a 20 años.
- El 28% de los colaboradores tienen una antigüedad promedio superior a 15 años.
- El 41% de los colaboradores tienen una antigüedad promedio superior a 10 años.
- La rotación laboral de Bci es un 15% menor que la de su competencia relevante.

La constante consideración por la dignidad de las personas se traduce también en una cuidadosa administración de las decisiones de desvinculación de los colaboradores, evitando que ellas se produzcan en condiciones que afecten su dignidad y la justicia.

Una muestra del valor que Bci asigna a la estabilidad en el empleo de sus colaboradores, es lo ocurrido en el período 1997-2000, oportunidad en que el sistema bancario redujo su personal en alrededor de 7.000 personas. En plena crisis, en la que se registraba una creciente cesantía, Bci creó nuevos puestos de trabajo, lo que permitió contratar a 450 personas, ratificando el compromiso de la empresa con la estabilidad de las fuentes laborales de sus colaboradores. Es más, el Presidente de la Corporación declaró públicamente que, para esos efectos, el costo de la crisis lo asumía el Banco.

Pero esto no fue todo. Las personas que tenían remuneraciones hasta 800.000 pesos mensuales, recibieron, durante tres años, un bono extraordinario a cuenta de futuros resultados, además de concedérseles préstamos blandos de manera que pudieran cancelar las deudas que habían contraído.

Todas estas iniciativas, destinadas a garantizar los niveles de ingreso de los trabajadores, fueron ampliamente reconocidas no sólo por la prensa de la época, sino además por autoridades de gobierno, que destacaron el accionar de Bci.

Remuneraciones, bonos e incrementos de renta.

Si bien este capítulo ya se trató al examinar las políticas de remuneraciones aplicables a la administración del Banco, debe recordarse que los criterios de compensación al interior de la Corporación se basan en el reconocimiento y desarrollo de los colaboradores, otorgando niveles de retribución y beneficios que propendan a un nivel de vida digno.

De idéntica manera, la política de la Corporación busca remunerar a sus empleados con compensaciones justas y competitivas, de manera de retener e incentivar el talento que mejor se adecúa a la marcha del negocio y al espíritu y valores de la Corporación.

Bci tiene una política de revisión anual de rentas del 100% de sus colaboradores. El año 2004, un 20% de la dotación, equivalente a 922 personas, se vieron beneficiados con incrementos salariales.

Igualmente, de acuerdo a una encuesta realizada por una consultora especializada, ocho de cada diez colaboradores de Bci pertenecientes a las escalas administrativas y de servicios tienen remuneraciones por sobre las rentas del mercado.

En materia de compensaciones, todos los colaboradores que cumplan sus objetivos de desempeño, de negocios o estratégicos, ya sean personal de servicio, administrativos o ejecutivos, tienen derecho a percibir bonos por cumplimiento de metas. Durante el año 2004, 3.662 colaboradores recibieron incentivos por este concepto, totalizando desembolsos por alrededor de \$ 4.000.000.000.

Desarrollo y capacitación.

Es política de Bci brindar oportunidades para que cada persona que trabaje en la Corporación, progrese y se desarrolle de acuerdo a sus características personales, competencias individuales, capacidades y méritos.

La gestión de formación es uno de los pilares básicos de la estrategia de recursos humanos de Bci, que equilibra la incorporación de talentos profesionales con el desarrollo interno de las personas que trabajan en la organización.

Bci cuenta con un Departamento de Capacitación propio que cumple un rol fundamental, permanente y sistemático en la formación de todos los colaboradores de la empresa en las nuevas tendencias del mercado y en las nuevas tecnologías que van surgiendo. Este departamento cuenta con una infraestructura de punta, que comprende salas de clases, medios audiovisuales, laboratorios computacionales, etcétera, existiendo además múltiples otros canales de aprendizaje, virtuales y presenciales.

Con este fin, Bci ha impulsado la creación del programa Bci Aprende, un nuevo modelo de capacitación basado en el entrenamiento a distancia, modalidad en que cada colaborador puede acceder a un portal exclusivo de capacitación ubicado en la red de comunicación interna del Banco. Desde allí, cada persona puede gestionar su entrenamiento, visualizar y practicar los cursos que tiene asignados, realizar un seguimiento sobre el avance de su plan de formación, consultar sobre los cursos finalizados y los que estén en curso, los puntajes obtenidos, fechas de inicio y finalización, y acceder a toda la información sobre otros cursos de la malla curricular o bien solicitar cursos adicionales.



Clima laboral

El compromiso con los colaboradores y la sistemática preocupación por la mantención de sus políticas y beneficios, es apreciado por la gran mayoría de los colaboradores de la organización. Esto queda reflejado en los resultados que arrojó la encuesta de clima organizacional, a la que respondieron más 3.800 colaboradores y que se aplica a través de la Universidad Católica en conjunto con una empresa especializada.

Los resultados de la última encuesta realizada en diciembre 2003, muestran un promedio de respuestas positivas de 71%, mientras que el promedio de respuestas positivas de la banca es de 63%.

Entre los aspectos más reconocidos por los colaboradores de la institución, el primer lugar fue para remuneraciones, seguido por estabilidad laboral, desarrollo y condiciones físicas de trabajo. En el funcionamiento de la organización, las dimensiones mejor evaluadas fueron claridad organizacional, imagen externa de la empresa y calidad.

Teniendo en cuenta los resultados que arroja la encuesta, se generan planes corporativos de mejoramiento transversal a toda la Corporación y planes de acción específicos dependiendo de los aspectos particulares detectados en las distintas áreas. Este estudio se aplicó en los años 1996, 1999, 2003 y se efectuará nuevamente en el año 2005. Adicionalmente, desde el año 2001 se realiza la encuesta que Great Place to Work Institute lleva a cabo, en la cual Bci es considerado una de las mejores empresas para trabajar en Chile.

Red Social Interna

Bci posee una extensa red social interna, la cual proporciona apoyo y soluciones a las contingencias psicológicas, familiares, laborales, sociales y de salud que puedan afectar a sus colaboradores.

A continuación se proporciona un breve resumen de los beneficios y montos entregados durante el año 2004 a los colaboradores de la Corporación.



Concepto	Monto \$
Vivienda y transporte	1.086.479.412
Educación	1.845.060.822
Bonos y aguinaldos*	3.091.242.870
Salud y seguros	781.602.095
Asignaciones varias	1.737.405.705

* En este rubro no se consideran los bonos por cumplimiento de metas, ya que sólo se refieren a beneficios en dinero efectivo entregados por Bci a sus colaboradores en determinadas fechas del año.

Dentro de los beneficios más significativos se encuentran:

Vivienda

El Programa de Ahorro para la Vivienda Bci se destaca entre las empresas en Chile, al ser Bci pionero en instaurar beneficios específicos por ese concepto.

En 13 años de implementación de este programa, 1.400 colaboradores cumplieron con el sueño de la casa propia, haciendo uso del subsidio especial que otorga Bci y que permite completar el ahorro previo y solventar los gastos involucrados en la compra de una vivienda.

Los colaboradores reciben además un crédito hipotecario con una comisión preferencial para la compra de su primera casa.

Junto al subsidio, se entrega un aguinaldo habitacional a los colaboradores que compran una vivienda, el cual asciende a 41,89 unidades de fomento.

Educación

Bci otorga bonos de escolaridad por 10 unidades de fomento a los colaboradores que cursan una carrera afín al giro del negocio bancario.

Asimismo, se otorgan 50 becas anuales para financiar la educación superior de los hijos de los colaboradores, por un monto de 50 unidades de fomento cada una. Además, se otorgan premios a los hijos con mejor rendimiento escolar, los que consisten en material de apoyo y estímulos monetarios, así como becas de intercambio a jóvenes que se hayan destacado, ofreciéndoles la oportunidad de residir en el extranjero aprendiendo un idioma y creciendo como personas. Del mismo modo, Bci otorga becas a colaboradores que cursan estudios universitarios, financiándoles el 50% del arancel anual, que puede ser renovado año a año.

Bci también ofrece estudios de post grado y MBA para el perfeccionamiento de los ejecutivos profesionales de niveles medios. Durante el año 2004, 33 ejecutivos de Bci realizaron programas de post grado.

Finalmente, y como una manera de asegurar la educación de los hijos de los colaboradores fallecidos, la Corporación aporta al cónyuge sobreviviente 10 unidades de fomento anuales por cada hijo en edad escolar, hasta el momento en que egresen de la educación media.

Salud

Bci proporciona apoyo a los colaboradores y su grupo familiar en las contingencias de salud. Hoy día existen una serie de convenios especiales con Isapres y se otorga una ayuda para el financiamiento de la prima de un Seguro de Vida que cubre 200 unidades de fomento. En el caso del personal administrativo y de servicios, el aporte que éstos deben hacer no excede del 2% de su remuneración, contribuyendo el Banco con el saldo del valor de la prima.

Por su parte, los colaboradores del cuerpo de vigilantes tienen un seguro de vida por muerte accidental de 1.000 unidades de fomento, compatible con cualquier otro que ya tengan contratado.

Además, existe un completo seguro complementario de salud, que se extiende a 4.971 colaboradores, que comprende el reembolso de gastos médicos y medicamentos, previa deducción del reembolso de la respectiva Isapre y hasta un monto de 500 unidades de fomento. Asimismo, los trabajadores de Bci tienen la opción de contratar un seguro catastrófico adicional, el cual se ofrece en condiciones preferenciales.



Se otorgan premios a los hijos con mejor rendimiento escolar, los que consisten en material de apoyo y estímulos monetarios, así como becas de intercambio a jóvenes que se hayan destacado.

Apoyo a la Familia

Asumiendo la responsabilidad de mejorar permanentemente las condiciones de trabajo que permitan facilitar un adecuado equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales de una madre y considerando que el 43% de la dotación de colaboradores de las empresas Bci son mujeres, se estableció el “Programa Mujer”.

Adicionalmente, Bci ha creado distintos fondos para casos especiales:

- Fondo para mejorar los planes de salud de los colaboradores de menores ingresos.
- Fondo de alto riesgo que apoya a las familias ante el fuerte impacto económico que significa asumir una enfermedad catastrófica.
- Fondo de donaciones especiales para casos graves de salud que exceden los recursos de financiamiento del grupo familiar.

Cuidando también las condiciones de salud y seguridad de los colaboradores, se instauró un programa único en el país, con la colaboración de la Mutual de Seguridad, de apoyo a los colaboradores en caso de asaltos, especialmente en sucursales, que entrega atención y apoyo psicológico y médico inmediato.

Jornada Laboral: Con dos años de anticipación a la entrada en vigencia de la disposición que redujo la jornada laboral, el año 2003 Bci la disminuyó unilateralmente de 48 a 45 horas, permitiendo a los colaboradores retirarse a las 18:05 horas de lunes a jueves y a las 16:25 horas el día viernes, con el único requisito de haber terminado efectivamente sus tareas y responsabilidades del día. También se establecieron los viernes informales, que permiten a aquellos colaboradores que no atienden público, asistir a su trabajo con vestimenta más suelta.

Acceso a tecnología: Bci ha impulsado un programa de equipamiento que ha permitido entregar 544 subsidios por un total de \$100.000.000 a colaboradores de menores ingresos, de modo que sólo tengan que financiar una parte mínima de la compra de un computador personal. Además, para todos los colaboradores que lo solicitaron, Bci otorgó créditos blandos para financiar la compra de estos equipos.

En total, 1.062 colaboradores adquirieron un computador.

Entre las medidas destinadas a facilitar el doble rol de madres y colaboradoras se encuentran:

- Flexibilidad horaria para que las madres y padres compartan más con sus hijos. Para esto, una vez al mes las madres con niños menores de dos años pueden retirarse a sus hogares dos horas antes. El día del cumpleaños del hijo o del marido, se pueden retirar a las 14 horas. Existe flexibilidad horaria para llevar los hijos al médico y asistir a eventos de fin de año del colegio o jardín en que estudian.
- Convenio con un supermercado, que permite hacer las compras por teléfono con un descuento adicional del 7%.
- Se incentivan prácticas deportivas, entregando pautas para una adecuada alimentación, realizando actividades de prevención de consumo de alcohol y drogas. Para ello, mediante charlas, talleres y cursos en Santiago y Regiones, dictados por especialistas, se trabaja con todo el grupo familiar.



No simples observadores

En una carrera, no solamente participan los corredores, también el público es parte importante. No son simples observadores. Ellos apoyan, alientan y participan de distinta forma en la vida de los corredores. Así también la sociedad no es un ente pasivo frente a la labor de nuestro Banco. Corremos, nos perfeccionamos y mejoramos por ellos y para ellos.



Sociedad 4

Corporación Crédito al Menor

Como consecuencia del compromiso social y el espíritu solidario de los colaboradores del Banco, la Corporación Crédito al Menor, creada especialmente para auxiliar a niñas menores que enfrentan un alto riesgo social, ha construido dos hogares de menores. En esta entidad participan como socios un total de 1.935 colaboradores Bci, los que no sólo entregan un aporte económico mensual, sino que incluso ayudan a la formación de las alumnas y apadrinan a algunas de ellas, invitándolas a compartir los fines de semana en sus propios hogares, incorporando así a toda su familia en esta obra social.

El primer hogar se creó en Santiago el año 1990, denominado “Villa Jorge Yarur Banna”, ubicada en la comuna de La Pintana, Región Metropolitana. El segundo, está ubicado en la ciudad de Temuco, IX Región, funcionando con el nombre de “Residencia de Vida Familiar Jorge Yarur Banna”. En ambos hogares se presta auxilio a más de 100 niñas menores provenientes de sectores de extrema pobreza.

Esta obra está respaldada por el Directorio del Banco y tiene la característica de ser financiada con aportes de la empresa y de los propios colaboradores, donde se entrega vivienda, educación, alimentación, salud, recreación y, tal vez lo más importante, formación moral y valórica.

La Villa Jorge Yarur Banna posee 8.000 metros cuadrados de terreno con una superficie construida de 2.656 metros cuadrados, compuesta por diez casas para 9 menores cada una, oficinas de profesionales, casino, sala múltiple, talleres, capilla, multicancha e infraestructura complementaria.

El proyecto ha logrado avances significativos en programas de reinserción social y familiar permitiendo que a la fecha 111 niñas hayan egresado de los hogares de acogida.

Conjuntamente, existe el programa de “Seguimiento Educativo” destinado a apoyar en forma ambulatoria a las menores egresadas, con el fin de velar por la continuidad en su educación.

Programa Pro Empleo

Una de las iniciativas más aplaudidas por la comunidad, ha sido la Campaña contra la Cesantía que inició Bci denominada: “Pinta Sonrisas, Pinta Bci”. A través de ella y con el apoyo de la Fundación Trabajo para un Hermano, Sense e Inacap, se capacitó y entregó la oportunidad de realizar una práctica profesional pagada por el Bci a 408 personas que se encontraban cesantes a lo largo del país.

El plan de empleo dio a aquellas personas la oportunidad de capacitarse en tareas de pintura artística, decorativa, seguridad y prevención de riesgos en altura. Posteriormente, durante tres meses, estas personas ejercitaron sus nuevas destrezas pintando sucursales del Banco, edificios públicos y sedes comunitarias de distintas regiones y ciudades del país. Parte de los sueldos, la pintura y la ropa de trabajo fue proporcionada por Bci.

Gracias a un presupuesto superior a \$200.000.000, se pintaron más de 70 mil metros cuadrados entre sucursales Bci y distintas obras comunitarias.

Apoyo a la Empresa Familiar

El año 2002 Bci entregó su patrocinio para la creación de la Cátedra Empresas de Familia de la Universidad de Los Andes, que lleva el nombre del destacado empresario y Presidente de Bci por cerca de 40 años, don Jorge Yarur Banna.

Con un aporte anual de 2.000 unidades de fomento, este proyecto académico permite la formación o adaptación de las empresas familiares del país, de manera que dispongan de las mejores prácticas y herramientas para sortear con éxito las principales dificultades que encuentran en su etapa de desarrollo. Además, el aporte contempla la creación de una biblioteca especializada en temas de empresas familiares.

Por sus aulas han pasado gran cantidad de empresarios y clientes de Bci en calidad de becados por el Banco.

Incentivando el Placer de la Lectura

En el centenario del nacimiento de Pablo Neruda, Bci patrocinó la campaña “Chile quiere leer”, destinada a estimular el placer por la lectura, reuniendo fondos para adquirir libros que permitan enriquecer las colecciones ya existentes en las 411 Bibliotecas Públicas de todo el país. El desafío consistió en ayudar a convertir esas bibliotecas en un lugar de encuentro de la comunidad con información, conocimiento, cultura y recreación.

Gracias al éxito conseguido en esta campaña, en la cual participaron además el Diario El Mercurio, la Fundación Pablo Neruda, el Ministerio de Cultura y la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, las bibliotecas públicas disponen hoy de importantes colecciones de libros para niños, jóvenes y adultos, con miles de obras literarias, poniendo al alcance de los habitantes de todo el país los mejores y más atractivos textos.

Colección de Arte Bci

Bci cuenta con una valiosa colección de arte adecuadamente preservada, compuesta por cerca de 150 obras, de las cuales más de un 90% corresponden a artistas nacionales.

Como una manera de integrarla aún más a la comunidad, se realizan visitas guiadas a esta colección, para estudiantes de diversos colegios y liceos de Santiago, los que acompañados de sus profesores han apreciado y aprendido de estas importantes obras.

Con iguales propósitos, durante los últimos dos años Bci ha participado en la exposición Pintura Chilena de los Grandes Bancos, presentada en la Casona de Las Condes por la Universidad Andrés Bello.

Teatro Municipal

También vinculado a la difusión del arte, Bci apoya el financiamiento de las actividades del Teatro Municipal de Santiago, a través de la Corporación Cultural de la misma Municipalidad. A través del proyecto “Aumento de Audiencias” se han financiado programas de conciertos, ballet y ópera a públicos que de otra manera no tendrían la posibilidad de acceder a ellas, entregándoles funciones abiertas y gratuitas en Santiago y Regiones, con elencos itinerantes.



Galería Patricia Ready

Donación de computadores

Colección de arte Bci



Galería Patricia Ready

Por más de 11 años, Bci auspicia las actividades de la Galería de Arte Patricia Ready (ex Galería Arte Actual), lo que ha permitido a esta entidad mantener una intensa labor de desarrollo de la plástica nacional, orientada a los artistas jóvenes. Igualmente, Bci ha entregado en forma directa becas a jóvenes artistas nacionales con el objeto que puedan perfeccionar su oficio.

Orquesta Necedal: acercando los niños a la música

A partir del año 2002 Bci financia a la Orquesta Sinfónica Necedal de La Pintana, compuesta por 41 niños, cuyo programa de formación está a cargo del Instituto de Música de la Universidad Católica.

De esta manera, los estudiantes cuentan con los instrumentos que les permiten desarrollar individualmente sus condiciones artísticas, aprendiendo a trabajar en equipo a través de este gran proyecto artístico. La calidad de la Orquesta les ha permitido participar con gran éxito en numerosos concursos para orquestas infantiles.

Otras Iniciativas

En cumplimiento de su Misión, Bci ha impulsado innumerables iniciativas en distintos ámbitos del quehacer nacional. Con su aporte, permitió que el maestro Claudio Arrau pudiera hacer una de sus últimas presentaciones en nuestro país. En el ámbito deportivo ha apoyado a destacados atletas internacionales como Cristián Bustos, Nicolás Rajceovich, Erika Olivera y Marcela Cáceres.

Hoy día, Bci entrega también su ayuda a numerosas municipalidades, aportando al financiamiento de proyectos específicos en bien de la comunidad o contribuyendo a las actividades de fundaciones y corporaciones de apoyo social, tales como: Fundación Chilena de la Adopción, People Help People, Fundación Las Rosas, Hogar de Cristo, Trabajos de Verano de la Federación de Estudiantes de la Universidad Católica y otras iniciativas de carácter social.

En términos generales, los aportes económicos de Bci han sido dirigidos a otorgar financiamiento a distintas entidades que ejecutan obras de mejoramiento de la educación, de la cultura o con diferentes propósitos de beneficencia. Obedecen a una política tradicionalmente mantenida por Bci, que durante el año 2004 destinó a estos fines, entre otros, la suma de \$789 millones.



Presentación del Presidente
Introducción

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

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.

Conserve 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

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 “summum 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.

El 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 el 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.

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 valóricas 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 las sesiones, con el objeto de que en dicho período 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.

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 tuvieran 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.



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 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.



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.

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



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

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.





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.

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 buena 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.

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.



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

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 entretenimiento, 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 conciernen, 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.

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.





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.



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.

3.3. Finanzas personales

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.

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.

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 períodos determinados durante los cuales queden 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 período electoral respectivo y, en su caso, hasta tomar posesión de dicho rango, oportunidad en que deberán cesar su trabajo en Bci.



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 valoricas 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.