



Código de Ética

Bridge Ventures Group SpA y sus filiales.

Junio 2026

Av. Apoquindo 6550 Piso 21, Edificio Genesis, Las Condes

PREÁMBULO

Mensaje de la Gerencia General

El presente Código de Ética expresa el compromiso de Bridge Ventures Group SpA y de sus filiales con los más altos estándares de integridad, transparencia y responsabilidad en el ejercicio de nuestras actividades. No es un documento de cumplimiento formal: es la declaración de quiénes somos y cómo decidimos actuar cada día.

Construir proyectos con sentido exige que cada integrante de nuestra organización actúe con honestidad y coherencia, tanto en sus relaciones internas como frente a clientes, proveedores, autoridades y la comunidad. Este Código es nuestra guía compartida para tomar buenas decisiones, especialmente en los momentos difíciles.

“Actuamos con integridad porque es lo correcto, no solo porque lo exige la ley.”

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° — Objeto

El presente Código de Ética (en adelante “el Código”) establece los valores, principios y estándares de conducta que rigen el comportamiento de todas las personas que integran o representan a Bridge Ventures Group SpA y a sus filiales (en adelante todas resumidas como “la Empresa”), en el desarrollo de sus funciones y en sus relaciones con todos los grupos de interés.

Artículo 2° — Ámbito de Aplicación

El presente Código es de cumplimiento obligatorio para:

- Todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su cargo, contrato o antigüedad
- Directores, gerentes y representantes legales
- Consultores, contratistas y terceros que actúen en representación de la Empresa
- Toda persona que tenga acceso a información o recursos de la Empresa

Artículo 3° — Relación con otros documentos

El presente Código se complementa con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los Estatutos del Comité de Ética, el Procedimiento de Denuncias e Investigación y demás políticas corporativas vigentes. En caso de conflicto entre estos documentos, prevalecerá la norma más favorable para la integridad y los derechos de las personas.

CAPÍTULO II — VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Nuestros Valores

Los siguientes valores son los pilares sobre los que la Empresa construye su cultura organizacional. Cada valor define cómo nos comportamos, cómo decidimos y cómo nos relacionamos con quienes nos rodean. Estos valores reflejan nuestra convicción de construir puentes que conectan valor, propósito y legado: hacer las cosas bien, con coherencia entre lo que pensamos y lo que hacemos, sobre la base de relaciones humanas genuinas, decisiones responsables y con una mirada de largo plazo.

01 Integridad

Actuamos con honestidad y coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. No toleramos el engaño, la manipulación ni ningún comportamiento que comprometa nuestra reputación o la confianza que otros depositan en nosotros. Promovemos la transparencia y la ética en todas nuestras operaciones, cumpliendo con los más altos estándares de gobierno corporativo y cumplimiento regulatorio.

02 Respeto

Reconocemos la dignidad de cada persona. Escuchamos, valoramos la diversidad y rechazamos toda forma de discriminación, hostigamiento o trato degradante. El respeto es la base de toda relación laboral sana.

03 Excelencia y Rigor Estratégico

Nos comprometemos con la calidad en todo lo que hacemos. Buscamos la mejora continua, el aprendizaje y el desempeño de alto nivel, asumiendo con responsabilidad los resultados de nuestras acciones. Nos involucramos activamente en cada proyecto con profesionalismo, estructura y una gestión rigurosa, buscando la solidez en los fundamentos y la audacia en la visión.

04 Responsabilidad

Respondemos por nuestras decisiones y sus consecuencias. Somos diligentes en el cumplimiento de nuestras obligaciones y transparentes cuando cometemos errores, asumiendo las correcciones necesarias.

05 Colaboración

Creemos en el trabajo en equipo y en la suma de distintas visiones. Compartimos información, apoyamos a nuestros compañeros y construimos relaciones de confianza basadas en la reciprocidad y el bien común.

06 Sostenibilidad y Legado

Consideramos el impacto de largo plazo de nuestras decisiones sobre las personas, las comunidades y el medioambiente. Actuamos con visión de futuro y compromiso con el desarrollo responsable. Construimos hoy pensando en el mañana, asegurando que los proyectos que desarrollamos soporten el crecimiento de las próximas generaciones y dejen un legado positivo en las personas, los territorios y el entorno donde operamos.

07 Confianza y Cercanía

Cultivamos relaciones humanas genuinas, basadas en la confianza, la cercanía y la responsabilidad. Nos involucramos junto a las personas, los equipos y los socios,

acompañándolos en cada proyecto, porque para nosotros el verdadero desarrollo se mide en la confianza que construimos y en las relaciones que perduran en el tiempo.

08 Solidez y Visión de Largo Plazo

Entendemos el crecimiento como un proceso que se construye en el tiempo, con criterio estratégico, solidez y compromiso con el largo plazo. Respaldamos cada decisión con un análisis riguroso y una estructura de capital robusta, articulando distintas líneas de desarrollo bajo una visión compartida y un sello institucional único, con foco en la rentabilidad y el impacto sostenible de nuestros proyectos.

CAPÍTULO III — CONDUCTA EN EL ENTORNO LABORAL

Comportamiento con Compañeros, Jefaturas y Equipos

Artículo 4° — Respeto y Buen Trato

Todos los integrantes de la Empresa tienen derecho a ser tratados con dignidad, respeto y consideración. Nadie debe ejercer conductas que menoscaben la autoestima, la integridad o la salud mental de otra persona.

Queda estrictamente prohibida toda forma de maltrato verbal o físico, humillación, discriminación, acoso laboral o acoso sexual, según las definiciones del Código del Trabajo y del Reglamento Interno de la Empresa.

Artículo 5° — Diversidad e Inclusión

La Empresa valora y promueve la diversidad en todas sus dimensiones: género, edad, origen, cultura, religión, orientación sexual, discapacidad y cualquier otra característica personal. Las decisiones de contratación, promoción, capacitación y compensación se adoptarán únicamente en base a criterios de mérito, competencia y necesidades del negocio.

Artículo 6° — Liderazgo Ético

Quienes ejercen roles de liderazgo tienen una responsabilidad adicional: deben modelar los valores de la Empresa con su propio comportamiento. Un líder ético:

- Ejerce su autoridad dentro de los límites de sus funciones y sin abuso
- Escucha a su equipo y crea espacios seguros para expresar opiniones y preocupaciones
- Proporciona retroalimentación constructiva y objetiva
- No usa su posición para obtener beneficios personales indebidos
- Defiende activamente a los miembros de su equipo ante situaciones de injusticia

Artículo 7° — Ambiente de Trabajo Libre de Violencia

La Empresa adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia, intimidación o coacción en el lugar de trabajo, sea en persona o a través de medios digitales (correo, mensajería, redes sociales). Cualquier situación de este tipo debe ser reportada de inmediato a través de los canales establecidos.

CAPÍTULO IV — RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Relaciones Externas con Integridad

Artículo 8° — Relación con Clientes

Nos comprometemos a ofrecer a nuestros clientes servicios y productos de calidad, con información veraz y completa sobre sus características, condiciones y riesgos. No utilizaremos prácticas engañosas ni conductas que atenten contra los derechos del consumidor.

Toda promesa, oferta o compromiso con clientes debe ser coherente con la capacidad real de la Empresa y documentado adecuadamente.

Artículo 9° — Relación con Proveedores

Los proveedores serán seleccionados y evaluados de forma objetiva, con base en criterios de calidad, precio, cumplimiento y alineación con los valores corporativos. No se favorecerá a ningún proveedor por razones ajenas al mérito de su oferta.

Está prohibido solicitar o aceptar de proveedores o contratistas ningún tipo de beneficio personal —dinero, regalos, invitaciones o servicios— que pueda influir o aparentar influir en las decisiones de contratación.

Artículo 10° — Regalos y Atenciones

La aceptación de regalos, invitaciones o atenciones de parte de terceros que tengan o aspiren a tener relaciones comerciales con la Empresa debe regirse por los siguientes criterios:

- Son aceptables regalos de cortesía de bajo valor (inferior a UF 2) que no comprometan la objetividad del receptor
- No son aceptables regalos en efectivo, tarjetas de regalo o bienes de valor significativo
- No son aceptables invitaciones a eventos, viajes o esparcimiento que no tengan un propósito comercial legítimo y transparente
- Cualquier regalo recibido fuera de estos parámetros debe ser rechazado o reportado al Comité de Ética

CAPÍTULO V — CONFLICTOS DE INTERÉS

Identificación y Gestión de Conflictos de Interés

Artículo 11° — Definición

Existe un conflicto de interés cuando el interés personal, familiar o económico de una persona puede influir —o aparentar influir— en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones dentro de la Empresa.

Los conflictos de interés no siempre implican deshonestidad, pero deben ser declarados y gestionados adecuadamente para preservar la confianza y la integridad del proceso de decisión.

Artículo 12° — Situaciones que Generan Conflicto de Interés

Sin perjuicio de otras situaciones que el Comité de Ética pueda calificar, se consideran situaciones potenciales de conflicto de interés:

- Tener participación en el capital, gestión o dirección de empresas competidoras, clientes o proveedores de la Empresa
- Participar en decisiones que favorezcan a familiares directos o personas con las que se tenga una relación personal cercana
- Utilizar información privilegiada o recursos de la Empresa para beneficio propio o de terceros
- Recibir remuneraciones, honorarios o beneficios de terceros vinculados a las actividades de la Empresa, sin autorización
- Realizar actividades paralelas que compitan con la Empresa o que demanden tiempo de trabajo

Artículo 13° — Deber de Declaración

Toda persona que tome conocimiento de una situación que pueda constituir un conflicto de interés deberá declararla por escrito al Comité de Ética o a la Gerencia Legal, con la mayor brevedad posible. La declaración oportuna no es en sí misma una infracción: lo que se sanciona es la omisión o el ocultamiento.

El Comité de Ética determinará, en cada caso, si la situación declarada requiere que la persona se abstenga de participar en ciertas decisiones o adopte otras medidas de mitigación.

CAPÍTULO VI — CONFIDENCIALIDAD E INFORMACIÓN

Uso de la Información y Protección de Datos

Artículo 14° — Información Confidencial

Se considera información confidencial toda aquella que no sea de conocimiento público y cuya divulgación no autorizada pueda perjudicar a la Empresa, sus clientes, socios o colaboradores. Incluye, entre otros:

- Estrategias, planes de negocio y proyectos en desarrollo
- Información financiera, contable y de inversiones no publicada
- Datos de clientes, contratos y condiciones comerciales

- Procesos internos, sistemas y bases de datos
- Información personal de trabajadores o de terceros

Artículo 15° — Obligaciones de Confidencialidad

Toda persona que tenga acceso a información confidencial de la Empresa tiene la obligación de:

1. Utilizarla únicamente para los fines del cargo o función que desempeña
2. No divulgarla a terceros sin autorización expresa
3. Protegerla de accesos no autorizados mediante el cuidado de credenciales, dispositivos y documentos
4. Reportar de inmediato cualquier filtración, pérdida o acceso indebido a información confidencial
5. Mantener estas obligaciones vigentes incluso después de terminada la relación laboral, por el plazo que establezca el contrato

Artículo 16° — Uso Indebido de Información Privilegiada

Está estrictamente prohibido utilizar información privilegiada sobre la Empresa, sus proyectos o sus socios para obtener beneficios personales o para terceros, en especial en operaciones financieras, inversiones o transacciones comerciales. Esta conducta puede constituir un delito y será sancionada con la máxima severidad.

Artículo 17° — Protección de Datos Personales

La Empresa trata los datos personales de sus trabajadores, clientes y proveedores en cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos personales en Chile. Cada persona es responsable de no acceder, usar o divulgar datos personales de terceros más allá de lo estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO VII — USO DE ACTIVOS Y RECURSOS

Uso Responsable de los Recursos de la Empresa

Artículo 18° — Protección de Activos

Todos los activos de la Empresa —físicos, financieros, tecnológicos e intelectuales— deben ser utilizados de forma eficiente, responsable y conforme a su propósito. Cada trabajador es responsable de proteger los activos que tiene bajo su custodia y de reportar cualquier pérdida, deterioro o uso indebido.

Queda prohibido utilizar recursos de la Empresa para fines personales o para beneficiar a terceros ajenos a las actividades de la organización.

Artículo 19° — Propiedad Intelectual

Los productos del trabajo intelectual generados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones —informes, diseños, software, metodologías, marcas y cualquier otra creación— pertenecen a la Empresa, salvo acuerdo expreso en contrario.

Los trabajadores deben respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros y no utilizar software, contenidos o materiales con derechos reservados sin la licencia correspondiente.

Artículo 20° — Recursos Tecnológicos

Los equipos computacionales, sistemas de información, conexiones de red y demás recursos tecnológicos son herramientas de trabajo. Se tolera un uso personal razonable y esporádico, siempre que no afecte el desempeño laboral, no comprometa la seguridad de la información y no esté prohibido expresamente.

Está prohibido instalar software no autorizado, acceder a contenido ilícito o usar los recursos tecnológicos de la Empresa para actividades contrarias a la ley o a los valores corporativos.

CAPÍTULO VIII — RELACIONES CON AUTORIDADES Y SOCIEDAD

Cumplimiento Legal, Anticorrupción y Responsabilidad Social

Artículo 21° — Cumplimiento de la Normativa Vigente

La Empresa exige el cumplimiento irrestricto de todas las leyes, reglamentos y normativas aplicables a sus actividades en Chile y en cualquier otro país donde opere. Ninguna consideración comercial o económica justifica la violación de la ley.

Los trabajadores deben informarse sobre la normativa aplicable a sus funciones y consultar a la Gerencia Legal ante cualquier duda sobre la legalidad de una acción o decisión.

Artículo 22° — Anticorrupción y Antisoborno

La Empresa prohíbe absolutamente:

- Ofrecer, prometer, dar o autorizar pagos, regalos, servicios o cualquier ventaja indebida a funcionarios públicos o privados para obtener o conservar negocios o ventajas competitivas
- Solicitar o aceptar pagos indebidos de clientes, proveedores o terceros a cambio de decisiones o tratos favorables
- Realizar pagos de facilitación o “coimas” para acelerar trámites o servicios públicos
- Participar en acuerdos de colusión, cartelización o prácticas contrarias a la libre competencia

El incumplimiento de las normas anticorrupción puede generar responsabilidad penal personal para el trabajador y administrativa para la Empresa, conforme a la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

Artículo 23° — Relaciones con el Sector Público

Las interacciones con organismos públicos, autoridades regulatorias o funcionarios del Estado se realizarán siempre de forma transparente, en conformidad con la ley y a través de los canales formales establecidos. Ningún trabajador puede comprometer a la Empresa ante una autoridad pública sin la debida autorización.

Artículo 24° — Responsabilidad Social y Medioambiental

La Empresa asume su responsabilidad con las comunidades donde opera y con el medioambiente. Todos los trabajadores deben considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones y actuar de manera consistente con los compromisos de sostenibilidad de la organización.

Se prohíbe cualquier conducta que cause daño innecesario al medioambiente o que afecte negativamente a las comunidades locales en las áreas donde la Empresa desarrolla sus proyectos.

CAPÍTULO IX — COMUNICACIONES Y REPUTACIÓN

Comunicaciones Externas e Imagen Corporativa

Artículo 25° — Voceros Autorizados

Solo las personas expresamente autorizadas por la Gerencia General podrán realizar declaraciones públicas, dar entrevistas o emitir comunicados en nombre de la Empresa. Esto incluye apariciones en medios de comunicación, redes sociales institucionales y eventos públicos.

Artículo 26° — Redes Sociales y Medios Digitales

Los trabajadores podrán hacer referencia a su relación laboral con la Empresa en sus redes sociales personales, siempre que:

- No divulguen información confidencial o no pública
- No hagan declaraciones que puedan interpretarse como posiciones oficiales de la Empresa
- No publiquen contenido que dañe la reputación de la Empresa, sus directivos, clientes o compañeros
- No incurran en discriminación, acoso o contenido ilícito que pueda vincularlos a la Empresa

Se recomienda incluir una aclaración como “Las opiniones expresadas son personales y no representan la posición de mi empleador” cuando se traten temas sensibles relacionados con el sector o la industria.

CAPÍTULO X — MECANISMOS DE CONSULTA Y DENUNCIA**Cómo Actuar ante Dudas o Irregularidades****Artículo 27° — Deber de Hablar**

Todos los integrantes de la Empresa tienen no solo el derecho, sino el deber de reportar conductas que puedan constituir infracciones a este Código, a las políticas corporativas o a la ley. Guardar silencio ante una irregularidad conocida puede considerarse cómplice del incumplimiento.

La Empresa garantiza que ningún trabajador será objeto de represalias por reportar de buena fe una preocupación ética o una posible infracción.

Artículo 28° — Canales de Consulta

Ante dudas sobre la correcta aplicación de este Código, los trabajadores pueden:

- **Consultar a su jefatura directa:** primera instancia para resolver dudas operativas y de conducta.
- **Contactar a la Gerencia Legal:** para consultas sobre legalidad, conflictos de interés o situaciones complejas.
- **Escribir al Comité de Ética:** para consultas formales sobre la interpretación del Código o para solicitar orientación confidencial.

Artículo 29° — Canal de Denuncias

Para reportar conductas contrarias a este Código, el Reglamento Interno o la ley, los trabajadores deben utilizar el canal oficial de denuncias:

<https://denuncias.bridgeventures.site/>

El canal está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana. Las denuncias son tratadas con estricta confidencialidad y pueden presentarse de forma anónima. El proceso de investigación se registrará por el Procedimiento de Denuncias e Investigación de Bridge Ventures Group SpA y sus filiales.

Artículo 30° — Protección al Denunciante

Toda persona que, de buena fe, reporte una conducta contraria a este Código estará protegida frente a cualquier tipo de represalia. La Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar esta protección, de conformidad con el Procedimiento de Denuncias e Investigación y la normativa vigente.

Las denuncias maliciosas o realizadas de mala fe serán sancionadas conforme a lo establecido en el Reglamento Interno.

CAPÍTULO XI — CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

Régimen de Sanciones

Artículo 31° — Principios del Régimen Disciplinario

El incumplimiento de los principios y normas de este Código será tratado con seriedad y objetividad. Las sanciones se aplicarán en forma proporcional a la gravedad de la infracción, considerando los antecedentes del caso y el historial del trabajador, garantizando siempre el derecho a ser oído.

Artículo 32° — Graduación de Sanciones

Según la gravedad de la conducta, las sanciones podrán incluir:

Amonestación verbal o escrita: para infracciones menores o de primera ocurrencia que no generen daño significativo.

Multa: de hasta el 25% de la remuneración diaria, según lo permitido por el Reglamento Interno y la ley.

Terminación del contrato: en casos de infracciones gravísimas, conductas que configuren delito o causales del Artículo 160° del Código del Trabajo.

Denuncia ante las autoridades: cuando la conducta constituya un delito, la Empresa se reserva el derecho de presentar las denuncias penales o administrativas que correspondan.

Artículo 33° — Responsabilidad Personal

La responsabilidad por el incumplimiento de este Código es personal e intransferible. Las instrucciones de un superior jerárquico no constituyen justificación válida para incurrir en conductas contrarias a los principios éticos o a la ley. Todo trabajador tiene el deber de negarse a cumplir órdenes que impliquen actuar de manera contraria a la ética o a la legalidad.

CAPÍTULO XII — DISPOSICIONES FINALES

Vigencia y Administración del Código

Artículo 34° — Administración del Código

El Comité de Ética de la Empresa es el responsable de supervisar la correcta aplicación e interpretación de este Código, de resolver las consultas que se le formulen y de proponer a la Gerencia General las actualizaciones necesarias.

Artículo 35° — Capacitación y Difusión

La Empresa se compromete a dar a conocer este Código a todos los trabajadores al momento de su incorporación y a realizar actividades de formación y sensibilización ética. Los trabajadores deberán firmar una declaración de conocimiento y adhesión al Código.

Comentado [JV1]: Es por ley, o podemos dar por aceptado cuando se informa?

Artículo 36° — Actualización

Este Código será revisado y actualizado periódicamente, al menos cada dos (2) años, o cuando cambios legales, organizacionales o del entorno de negocios así lo requieran. Las actualizaciones serán aprobadas por la Gerencia General y comunicadas oportunamente a toda la organización.

Artículo 37° — Entrada en Vigencia

El presente Código de Ética entra en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General de Bridge Ventures Group SpA y reemplaza cualquier versión anterior de este documento.

Aprobado por la Gerencia General de Bridge Ventures Group SpA, Junio 2026.

CONTROL DE CAMBIOS

REVISIONES

Versión	Elaborador por	Revisor Por	Aprobado Por	Fecha
1.0	María Paz Delpino L.	Josefina Vodanovic	Mauricio Zeman V.	15/06/2026