

## CÓDIGO DE CONDUCTA GENERAL

---

### RESUMEN

El propósito de la presente política es orientar a los colaboradores en sus acciones comerciales y personales, las que se deben enmarcar en el acatamiento, la observancia, el cumplimiento y la aplicación de las leyes y buenas prácticas que competen a sus actividades.

### Contenido

- 1 OBJETIVO
- 2 PÚBLICO-OBJETIVO
- 3 RESPONSABILIDADES
- 4 REGLAS

## 1 OBJETIVO

En Itaú Corpbanca (en adelante el “Banco” o “Itaú”) la relación con el colaborador está marcada por el entendimiento, la confianza y el compromiso mutuo. Misma confianza que nuestros clientes y las comunidades en que nos desenvolvemos depositan en nosotros.

Cómo conducimos nuestro negocio y cómo tratamos a otros - nuestros colegas, nuestros clientes, accionistas, proveedores y autoridades - determinará cómo el público ve y aprecia nuestra institución. Por eso, todos somos responsables de actuar conforme a nuestros principios contenidos en nuestro Código de Ética, a nuestras normativas internas y al cumplimiento de la legislación nacional.

El presente Código corresponde a un compendio de temáticas y situaciones relativas a nuestra labor diaria en Itaú, y que pretende ser una guía para acompañar a nuestros colaboradores, y ayudarlos a resolver los conflictos que enfrenten. Asimismo, los colaboradores deberán apoyarse en los demás códigos, políticas y procedimiento internos que Itaú pone a su disposición para apoyar sus decisiones profesionales diarias, además del apoyo que sus gestores puedan brindarles en la materia. Este código debe interpretarse en correlación con las demás normativas internas de Itaú Corpbanca, sus Filiales locales, Oficina de Representación en Perú, NY Branch y Colombia y sus filiales, en adelante el “Grupo Itaú Corpbanca” o “Itaú Corpbanca”.

## 2 PÚBLICO-OBJETIVO

El Código de Conducta General rige para todos los colaboradores del Grupo Itaú Corpbanca.

## 3 RESPONSABILIDADES

Todas las Personas Afectas tienen la obligación de conocer, cumplir y colaborar en la aplicación del presente Código. Ellas deberán cuidar en todo momento cumplir con las normas sobre información privilegiada establecidas por la ley, la reglamentación y las normas internas de Itaú Corpbanca, debiendo emplear en el comportamiento de su vida privada y/o de sus relacionados, prudencia y debida diligencia.

### 3.1 Colaboradores del Grupo Itaú Corpbanca

Es responsabilidad de todos y cada uno de los colaboradores de Itaú Corpbanca leer, conocer y cumplir en forma estricta este Código de Conducta, siendo éste un documento complementario al contrato de trabajo, a la normativa externa de los entes fiscalizadores y a la legislación chilena. En consecuencia, todos somos individualmente responsables por nuestras acciones.

Quienes desempeñen cargos de jefatura deben velar en todo momento por que las instrucciones impartidas se ajusten a las normas externas e internas de Itaú Corpbanca y que, para el evento que ellas no existan, dichas instrucciones sean coherentes y se ciñan a un criterio equitativo, y a los más altos estándares éticos. No es aceptable que un superior imparta instrucciones que contradigan las normas, tanto internas como las externas. Es por esto que, si un colaborador recibe instrucciones reñidas con los principios expresados en este Código, deberá informarlo al área de Ética y Conducta de la Subgerencia de Compliance & AML, en adelante “Compliance”, o al Subgerente de Compliance & AML para que se adopten las medidas que aseguren la coherencia de ellas.

Todos los colaboradores de Itaú Corpbanca, deberán declarar haber leído y comprendido el presente Código de Conducta General y deberán asumir el compromiso de cumplir estrictamente con su contenido mediante su firma del Anexo de Contrato 2 “Toma de Conocimiento, Aceptación y Compromiso del Código de Conducta General”. Los colaboradores de otras unidades internacionales deberán adherir según lo que indique el área de Compliance o Legal local.

### 3.2 Compliance

Corresponde a Compliance, promover el desarrollo y velar por la efectiva operatividad de las normas y procedimientos necesarios para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y estándares de comportamiento ético, así como de los criterios y pautas de actuación contenidos en este Código.

Adicionalmente, le corresponde identificar eventuales incumplimientos y la gestión apropiada de los riesgos que de ellos pudiere derivarse, así como informar a las entidades correspondientes de los incumplimientos y denuncias recibidas.

De la misma manera, también serán encargados de promover la divulgación y asegurar la capacitación de los colaboradores para el adecuado conocimiento del Código de Conducta General; y de responder todas las consultas respecto de la aplicación del presente Código, y de la gestión y administración de los Canales de Denuncias.

#### 3.2.1 Divulgación y Vigencia:

El Código se presume conocido por todos los colaboradores de Itaú Corpbanca, desde que se informe su publicación en Intranet y su vigencia será de carácter indefinido. La misma regla se aplicará en caso de cualquier modificación.

Todas las actualizaciones que se hagan en el contenido de este Código de Conducta serán divulgadas formalmente por correo electrónico a todos los colaboradores de Itaú Corpbanca y estarán disponibles para consulta en Intranet y la Web de Itaú Corpbanca. En virtud de lo antes indicado, ningún colaborador podrá desconocer el presente Código y sus modificaciones, ni se podrá eximir de sus responsabilidades con respecto a su cumplimiento.

### 3.3 Gerencia de Gestión de Personas y Performance

Instruir a los colaboradores a su ingreso a Itaú Corpbanca, la lectura del presente Código y la obtención de la firma de “Toma de Conocimiento y Adherencia” y su custodia, según lo que aplique.

## 4 REGLAS

### 4.1 Conducta en el Ambiente de Trabajo y como debemos actuar entre colaboradores

#### 4.1.1 Discriminación

Itaú Corpbanca está comprometido con mantener una posición activa en crear y promover ambientes de trabajo que sean inclusivos para todas las personas, y promueve la diversidad en todas sus áreas. No se tolerarán actitudes de discriminación dentro del Grupo Itaú Corpbanca. Este Código de Conducta, y toda la normativa que derive del mismo, adhiere a lo señalado en la Ley N° 20.609 “Establece medidas contra la discriminación”.

#### 4.1.2 Acoso

En Itaú debemos tratarnos con respeto mutuo y dignidad, por lo tanto todo colaborador tiene derecho a trabajar en ambiente libre de acoso, intimidación y discriminación. Queda estrictamente prohibido a todo colaborador ejercer cualquier tipo de conducta que no sea acorde a ello, tales como:

- Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos por quien los reciba y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, son conductas constitutivas de acoso sexual. Estas conductas serán informadas a la Gerencia de Recursos Humanos para la ejecución del protocolo establecido para tales casos.
- Abuso o amenazas verbales o físicas.
- Chistes o comentarios ofensivos, despectivos o humillantes.

No constituyen conductas de acoso sexual las relaciones afectivas consentidas que eventualmente pudieren existir entre dos colaboradores, debiendo estos últimos informarlo oportunamente a su gestor y por escrito a Compliance, quien tomará conocimiento y analizará un eventual conflicto de interés.

Todo colaborador que sea víctima de conductas definidas como de acoso por la ley o por los Reglamentos Internos, tiene derecho a denunciarlos por los canales institucionales o legales establecidos al efecto.

#### 4.1.3 Seguridad en el Trabajo

Las conductas de los colaboradores en el ámbito de las normas de seguridad se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las cuales deberán ser cumplidas de acuerdo a lo que dispone el artículo 67 de la Ley 16.744.

#### 4.1.4 Uso de Alcohol y Drogas

Queda prohibido presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes, introducir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas a las dependencias de Itaú Corpbanca. Como asimismo, comercializarlas, consumirlas o darlas a consumir en situaciones o actividades que se enmarquen en su actividad profesional dentro de Itaú. La excepción del consumo de alcohol en dependencias o eventos de Itaú Corpbanca, estará dado por la autorización o instrucción expresa de la Gerencia Gestión de Personas y Performance, y según se establece en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En cualquier actividad de Itaú Corpbanca, quedará estrictamente prohibido caer en excesos en el consumo del alcohol y su actuación deber ser y estar acorde a las buenas prácticas.

#### 4.1.5 Actividades distintas a las efectuadas en el desempeño de sus funciones

Durante el horario de trabajo los colaboradores no están autorizados para desempeñar actividades laborales distintas a las pactadas con Itaú Corpbanca.

Si se desean llevar a cabo actividades fuera del horario de oficina se debe informar formalmente a su jefatura y por escrito a Compliance, quien determinará si tales funciones interfieren, compiten o se encuentran en conflicto con su labor en Itaú Corpbanca, o con la posibilidad de no dar debido cumplimiento con las obligaciones o deberes de su trabajo. En todo caso, siempre se deberá mantener en esas actividades, una conducta intachable y que no afecte la imagen de Itaú Corpbanca, no utilizar en ellas el nombre del Grupo o sus materiales e infraestructura en general y no deben atentar contra lo dispuesto en este Código.

Por otro lado, los colaboradores de Itaú Corpbanca han sido contratados para ejercer actividades en la empresa, con exclusividad, y por esta razón debe obtener autorización previa para tener participaciones societarias en otras empresas, informando a su jefatura y contando con la aprobación Compliance y del Gerente responsable del área, con la finalidad de descartar eventuales conflictos de interés o incompatibilidad de funciones.

Por ningún motivo los funcionarios en sus actividades dentro o fuera de Itaú Corpbanca pueden comprometer o arriesgar el valor de la marca "Itaú". Cualquier situación que así lo haga será evaluada por Compliance y presentada para su resolución a la Comisión y/o el Comité de Ética y Fraudes, en conjunto y en adelante, el "Gobierno de Ética y Fraudes".

#### 4.1.6 Actividades Políticas

El derecho de los colaboradores a participar en actividades políticas legalmente reconocidas ha de ejercerse de manera que esas actividades no puedan entenderse, en modo alguno, como atribuibles a Itaú Corpbanca o puedan cuestionar su compromiso de neutralidad política. Igualmente, dicha participación no deberá afectar a la objetividad profesional del colaborador ni mermar su dedicación a Itaú Corpbanca más allá de lo que, en su caso, pudiera establecer la legislación vigente. En particular, aquellos colaboradores que, en el ejercicio de sus derechos, se presenten como candidatos en campañas electorales deberán presentar su renuncia al cargo que desarrollan en Itaú Corpbanca.

En todo caso, cualquier colaborador que emprenda una actividad política deberá desarrollar las actividades relacionadas a dicha actividad fuera del horario laboral y de las instalaciones de Itaú Corpbanca.

#### 4.1.7 Cuidado de Instalaciones, Activos, Materiales e Información

Es deber de todos los colaboradores resguardar los activos institucionales de Itaú Corpbanca haciendo, además, una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan ocasionar perjuicios. Entre otros, hay que considerar los siguientes aspectos:

- Los colaboradores deberán evitar conductas que deterioren cualquier activo de Itaú Corpbanca.
- Prestar especial protección a los sistemas informáticos extremando las medidas de seguridad de los mismos.
- No utilizar la imagen, nombre o marca de Itaú Corpbanca sino para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en la misma.
- No hacer un uso inadecuado del correo electrónico, acceso a Internet u otras posibilidades similares puestas a su disposición.

Los colaboradores asumen que el trabajo desarrollado para Itaú Corpbanca, tenga o no la consideración de propiedad intelectual, pertenecen exclusivamente y en su integridad a Itaú Corpbanca. Los informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional en la Institución quedarán en posesión de Itaú Corpbanca, sin que la persona pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna sin autorización escrita de Itaú Corpbanca.

Toda persona que deje de pertenecer a Itaú Corpbanca y que adhirió a este Código, se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la Institución, incluidas listas o relaciones de clientes, así como también a devolver el material de propiedad de Itaú Corpbanca que tengan en su poder al momento de cesar en su actividad en Itaú Corpbanca.

#### 4.1.8 Deber de Confidencialidad

Todos los colaboradores de Itaú Corpbanca deben mantener reserva y confidencialidad sobre toda información interna de la que tengan conocimiento como consecuencia de su relación laboral, y no podrán revelar, informar o divulgar a otros la información confidencial y cualquier otro antecedente referido a los productos, negocios, métodos o sistemas de trabajo de Itaú Corpbanca o acerca de los clientes, sus negocios y sus finanzas personales. Esta información no podrá divulgarse ni compartirse con terceros, sean clientes, familiares, amigos, socios u otros colaboradores que no la necesiten para el desempeño de sus funciones en Itaú Corpbanca. Se entenderá como información interna aquella que no es de conocimiento público. Asimismo, se debe tener presente la Ley General de Bancos que protege el secreto y la reserva bancaria.

Toda la información recibida, y que sea clasificada como confidencial, se mantendrá como tal, con carácter indefinido, incluso después de que la persona haya dejado de pertenecer a la institución. Este compromiso se formaliza mediante la firma del Anexo 1 “Acuerdo de Confidencialidad” del Contrato de Trabajo.

Además, los colaboradores deberán hacer un adecuado uso de los canales de comunicación masivos y redes sociales, tales como Twitter, Facebook, radio, entre otros, debiendo mantener siempre el deber de reserva en la información proporcionada a través de cualquiera de estos medios y guardando el valor de la marca Itaú Corpbanca.

En conclusión, la información que poseamos solamente puede ser compartida con aquellos que tienen un derecho legítimo y claro de conocerla y siempre que no se viole ninguna ley o regulación.

Itaú Corpbanca posee Políticas de Seguridad de la Información que deben cumplir obligatoriamente todas las personas afectas a este Código.

#### 4.2 Conflictos de Interés

Los colaboradores debemos, en el desarrollo de una actividad personal o laboral, evitar aquellas situaciones que generen o pudieran generar conflictos de interés. Un conflicto de interés ocurre cuando nuestro interés personal, relaciones o actividad interfieren o da la apariencia de interferir con las actividades profesionales que desarrollamos en Itaú Corpbanca. Un conflicto de interés puede inconscientemente influir en nuestras actuaciones o en nuestra objetividad, o puede provocar que otros (nuestros pares, superiores o clientes) cuestionen o pongan en duda nuestras decisiones profesionales.

Por lo tanto, en forma especial pero no excluyente, los colaboradores deberán abstenerse de ejecutar cualquiera de las siguientes conductas:

- Utilizar su cargo para obtención de ventajas y beneficios indebidos para sí o para terceros.
- Participar en cualquier proceso de evaluación y selección de proveedores, en el que el colaborador mantenga algún interés o relación personal, familiar, económica o de otra índole que pudiera influenciar su evaluación o decisión.
- Entregar a cualquier título antecedentes, información o asesorías que puedan afectar cualquier aspecto de competitividad de Itaú Corpbanca, o facilitar a otra entidad, cliente o proveedor que pueda afectar la competencia o negociación.
- Entregar un trato preferente a un postulante de Itaú Corpbanca respecto de otros candidatos, en base a relaciones personales.
- En general, participar en algún proceso o adoptar decisiones de cualquier tipo relativos al otorgamiento de créditos, productos o servicios financieros, contrataciones y en cualquier transacción o materia en que el colaborador tenga interés directo o indirecto sea de carácter familiar, personal o económico.

#### **4.2.1 Obligación de Informar participaciones en sociedades y relacionados**

Los colaboradores de Itaú Corpbanca deben efectuar su declaración de Relacionados a través de la plataforma Oracle. Esta declaración incluye todos sus vínculos familiares y de parentesco, así como sus participaciones económicas y/o societarias. Además, los colaboradores de Itaú Corpbanca se obligan a actualizar este formulario una vez al año o cada vez que existan cambios o modificaciones en éstas.

#### **4.2.2 Actuación ante Conflictos de Interés**

En el caso de enfrentarse a un conflicto o potencial conflicto de interés, se deberá informar a Compliance y a su jefatura superior, quienes ayudarán al colaborador en encontrar una solución para su caso. En el caso necesario, éste será evaluado por el “Gobierno de Ética y Fraudes”.

Si un colaborador presencia o toma conocimiento de situaciones que considere pudieran constituir un conflicto de interés, siempre tendrá la posibilidad de recurrir de mismo modo anterior a Compliance, o de denunciar esta conducta a través de los canales formales disponibles en Itaú Corpbanca.



### 4.2.3 Regalos e Invitaciones para Colaboradores

Los colaboradores de Itaú Corpbanca tenemos, en nuestra labor diaria, un compromiso con la excelencia y los más altos estándares de servicio, y por lo tanto debemos otorgar en todo momento una atención de calidad a nuestros clientes y/o proveedores, sin esperar por ello recibir contraprestaciones de ninguna especie, distintas a las pactadas con Itaú Corpbanca.

Dentro del contexto de nuestra labor y considerando las practicas usuales del negocio, está permitido recibir regalos, pero este no debe ser aceptado si crea un sentido de obligación, compromiso de tu juicio profesional, o la apariencia de hacerlo. Al decidir si un regalo es o no apropiado, debes considerar su valor, si comprometería tu reputación, o la de Itaú.

- Nunca deben aceptarse regalos en dinero (o títulos representativos de dinero), ni provenientes de funcionarios públicos, empleados de la administración pública (EAP), personas políticamente expuestas (PEP), ocupantes de cargos públicos o miembros de partidos políticos.
- Como regla general, solo pueden aceptarse regalos provenientes de clientes o proveedores equivalentes a US \$100 anual por ofertante.

Para conocer más detalle sobre regalos y sobre los distintos tipos de invitaciones, Itaú Corpbanca cuenta con la Política de Regalos e Invitaciones para Colaboradores.

## 4.3 Inversiones Personales

### 4.3.1 Comportamiento Comercial

Es de vital importancia y necesidad que todos los colaboradores de Itaú Corpbanca administren adecuadamente sus finanzas personales y que sus niveles de endeudamiento sean compatibles con sus ingresos, de manera tal que siempre cuenten con la certeza que podrán cumplir con sus compromisos comerciales en los términos y condiciones pactados.

### 4.3.2 Compra de Bienes Raíces en Remates Judiciales del Banco

Con el objeto de dirigirse hacia una mayor transparencia en los procesos de remate y evitar la posibilidad de eventuales abusos o conflictos de interés, es que se instruye la prohibición al colaborador o persona con la que el colaborador mantenga relaciones personales, familiares, económicas o de otra índole, de adjudicarse cualquier tipo de bien, mueble o inmueble, en juicios ejecutivos o quiebras cuyo remate se efectúe a instancias del Banco. Sin perjuicio de lo anterior, el colaborador podrá adquirir los inmuebles que el Banco se adjudique o reciba en pago, en las condiciones que se establezcan en sus procedimientos internos para la venta de dichos inmuebles.

#### 4.3.3 Compra de Bienes Raíces en Proyectos Inmobiliarios

Impulsados por la búsqueda constante de mejora en nuestros procesos y manera de hacer, y con la motivación de prevenir un eventual conflicto de interés, así como de precaver abusos en el desempeño de su cargo, es que todo colaborador del Segmento Inmobiliario, tanto de Banca Mayorista, Riesgo Crédito, Área de Tasaciones, entre otras, deberá pedir autorización a Compliance y a su jefatura, al considerar comprar una propiedad en aquellos proyectos inmobiliarios vinculados a Itaú Corpbanca.

#### 4.3.4 Inversiones en los Mercados de Valores

La Ley de Mercado de Valores obliga a las personas, que por su cargo o posición dentro de la institución pudieran tener acceso a información privilegiada, a guardar estricta reserva respecto de ella, absteniéndose de comunicar dicha información a terceros o de recomendar la compra o venta de valores. Itaú Corpbanca cuenta con normativa interna al respecto, con la finalidad de resguardar a los colaboradores mediante la regulación de las inversiones personales que los colaboradores efectúen.

Para informarse acerca de estas obligaciones, restricciones y prohibiciones, diríjase al Código de Conducta en los Mercados de Valores, al Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado y la Normativa Interna de Inversiones Personales. Ante dudas o discrepancias prevalecerán los códigos y políticas específicos para esta materia.

### 4.4 Relaciones Integrales: como conducimos nuestro negocio y nos vinculamos

#### 4.4.1 Relación con el Cliente

Itaú Corpbanca incentiva la relación duradera y de confianza mutua con los clientes, quienes constituyen el centro de su actividad, respetando los derechos de los clientes atendiendo sus prioridades y comprometidos en una revisión continua de sus procesos organizativos para mejorar la atención y el servicio a sus clientes.

En virtud de lo anterior, el compromiso de los colaboradores con sus clientes radica en entregarles productos y servicios de calidad que satisfagan sus necesidades.

Es por esto que, entre otros aspectos, se debe considerar el informar a los clientes sobre los productos y servicios que ofrece Itaú Corpbanca con imparcialidad y exactitud y no ofrecer ventajas o beneficios inexistentes u ocultar costos, ni tampoco ofrecer ventajas o beneficios a unos clientes en perjuicio de otros. Adicionalmente, deben cuidar que los contratos o negocios propuestos no constituyan abuso o simulación de actos jurídicos, con el solo propósito de eludir impuestos.

Los colaboradores evitarán relacionarse con personas naturales o jurídicas respecto de las cuales se sospeche que sus negocios sean ilegales o ilegítimos. De igual forma, está prohibido realizar operaciones o transacciones con dineros provenientes de actividades contrarias a la ley o que atenten en contra de las buenas costumbres o el orden público, tales como el lavado de activos, terrorismo, cohecho, tráfico de armas, soborno, fraude, prostitución, robo, etc. En caso que un colaborador tome conocimiento de este tipo de operaciones deberá informarlo a la brevedad al Oficial de Cumplimiento, quien en conjunto con el Comité de Cumplimiento o el Comité de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho, según corresponda, determinará el curso a seguir.

#### 4.4.2 Relación con los Accionistas

Itaú Corpbanca está comprometido con la utilización prudente del capital económico para ofrecer seguridad y rentabilidad superior a los accionistas. Asimismo, respeta los mecanismos de operación del mercado, evitando tomar acuerdo como intermediario de valores o con otros intermediarios en perjuicio de algún accionista.

Itaú Corpbanca y sus colaboradores deben entregar a sus accionistas información oportuna, íntegra y veraz sobre los temas que le atañen, cuando corresponda.

#### 4.4.3 Relación con Autoridades

Los colaboradores de Itaú Corpbanca mantendrán una actitud de respeto y colaboración en el marco de su competencia, con todas aquellas autoridades y sus representantes, tanto de orden público como privado y cumplirán con las exigencias establecidas por la ley, cuando deban realizar una “gestión de intereses particulares” ante funcionarios públicos, empleados de la administración del Estado (“EAP”), personas expuestas políticamente (“PEP”), ocupantes de cargos públicos, o miembros de partidos políticos.

En concordancia con la Ley N°20.393 y otras normas sobre Anticorrupción, queda prohibido el cohecho y demás conductas de corrupción, pública o privada y en general cualquier ofrecimiento, favor, compensación o atención a funcionarios públicos, EAP, PEP o miembros de partidos políticos que puedan interpretarse como efectuadas con el propósito de obtener beneficios por parte de las autoridades o entes reguladores externos. No obstante lo anterior, cualquier duda sobre la forma en la que deberían ser resueltas las relaciones con las autoridades, deberá ser consultada con el Encargado de Prevención del Delito (EDP)/ Oficial de Cumplimiento.

Para conocer más detalle sobre esta materia, Itaú Corpbanca cuenta con la Normativa Interna Ley N°20.393 y la Política Corporativa de Prevención a la Corrupción. Ante dudas o discrepancias prevalecerá la política específica que aplique.

#### 4.4.4 Relación con los Proveedores

En términos generales, la relación de los colaboradores de Itaú Corpbanca con sus proveedores, se encuentra estipulada en la Normativa Interna de Compras y Pagos a Proveedores, y demás procedimientos internos del área en el que entre otros aspectos destacan los siguientes:

- Los colaboradores deben incentivar una relación perdurable y de mutua confianza con sus proveedores.
- La contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos establecidos al efecto en cada caso y, de no existir éstos, a través de procedimientos transparentes y objetivos.
- Los colaboradores, y muy especialmente aquellos con intervención en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones económicas, evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar su imparcialidad u objetividad al respecto.

#### 4.4.5 Voceros o Representantes Oficiales de Itaú Corpbanca

El Gerente General de Itaú Corpbanca, el Gerente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, o las personas que expresamente se designare para estos efectos, son los responsables de las comunicaciones para con terceros y los medios de comunicaciones. Ningún colaborador puede efectuar comunicaciones o dar entrevistas a medios de comunicación sin la autorización previa del Gerente General.

En caso que aparezca alguna información relevante en los medios de comunicación respecto a Itaú Corpbanca, que no provenga de las fuentes oficiales mencionadas anteriormente, es facultad de esta Institución el pronunciarse, o no, oficialmente respecto de la veracidad de la misma. Lo anterior, salvo que le sea exigido por la autoridad hacerlo, en cuyo caso Itaú Corpbanca podrá adoptar alguno de los mecanismos de información que se contienen en la legislación vigente.

Toda comunicación con la prensa, relaciones gubernamentales e institucionales, y en general con los medios, se establecen en las políticas específicas para estas materias, por lo tanto, cualquier duda o discrepancia, se deben consultar estos documentos y/o con la Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

### 4.5 Infracciones e Incumplimiento

El incumplimiento de cualquiera de las normas expuestas en este Código, serán vistas como inobservancias a las obligaciones de lealtad y diligencia que todos los colaboradores le deben a Itaú Corpbanca. Esta política tiene como fundamento de su existencia la protección de Itaú Corpbanca y a sus clientes de riesgos y pérdidas, además de resguardar a los colaboradores de Itaú Corpbanca de cualquier acusación infundada, inexacta o injustificada.

El incumplimiento a este Código se considera además, como una infracción al contrato de trabajo, lo que podrá dar lugar sanciones administrativas, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan conforme a la legislación vigente. Lo anterior, en atención a la naturaleza y gravedad de los hechos y sus consecuencias para Itaú Corpbanca y el mercado, en general.

Las infracciones e incumplimiento serán analizadas por Compliance y podrían ser presentadas y resueltas por el Gobierno de Ética y Fraudes, según amerite el caso.

#### 4.6 Canales de Comunicación y Denuncia

El Directorio y la Alta Administración de Itaú Corpbanca están comprometidos con la importancia del rol que cumple cada uno de los colaboradores en el logro de altos estándares de conducta organizacional.

Es por ello que, con el objeto de que cualquier miembro o colaborador de Itaú Corpbanca pueda expresar inquietudes, denuncias de irregularidades, fraude, ilícitos, corrupción pública o privada, infracciones o situaciones cuestionables en materias contables o de procesos de control interno, y en especial al cumplimiento del presente Código, se han creado canales de comunicación que garantizan la confidencialidad, transparencia, facilidad de acceso y anonimato.

La información recibida será tratada en forma confidencial y el tratamiento que se le dará a ésta dependerá de su naturaleza. De acuerdo con nuestra normativa de no represalias, cada acción será revisada y evaluada en su justa medida bajo el principio de la buena fe.

Los canales definidos para enviar información respecto a situaciones irregulares, incumplimientos de las normas y/o políticas de Itaú Corpbanca, delitos y malas prácticas, son los siguientes:

- Canal de Denuncia Anónimo, ubicado en la Intranet de Itaú Corpbanca: al denunciar anónimamente se debe proporcionar una descripción completa del hecho denunciado, especificando lugar (área o sucursal), responsables, fecha de los hechos denunciados, junto con cualquier otro antecedente que se considere relevante y que contribuya a respaldar la información que se entrega.
- Correo electrónico: [CodigodeEticaChile@itau.cl](mailto:CodigodeEticaChile@itau.cl)
- Canal de Denuncias referente a materias de contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría: [Denuncias.FraudeFinancieroSOX@itau.cl](mailto:Denuncias.FraudeFinancieroSOX@itau.cl) Este canal es aplicable a Itaú Corpbanca y a todas sus filiales en Chile y Unidades Internacionales (Colombia, Estados Unidos, Panamá y Perú) y es atendido por el Comité de Auditoría.
- Atención personal ante Compliance, o ante el Oficial de Cumplimiento / Encargado de Prevención del Delito.

No obstante lo anterior, independiente del medio utilizado para comunicar dichas situaciones, éstas serán informadas a las instancias de gobierno interno establecidas para tal efecto.

## 4.6.1 Protección a Denunciantes

Itaú Corpbanca no tolerará de manera alguna, actitudes de represalia o victimización sobre cualquier colaborador que efectúe denuncias o consultas sobre los temas presentados en la presente política.

- a. Los colaboradores no pueden practicar actos de represalia, venganza o persecución contra aquél que, de buena fe:
  - Manifieste queja, denuncia, sospecha, duda o preocupación relativas a desvíos a las normas de conducta.
  - Entregue información o ayuda en las evaluaciones relativas a trasgresiones a las normas de conducta.
- b. Las manifestaciones anónimas deben ser aceptadas por los Canales de Comunicación.
- c. Se debe aplicar la sanción correspondiente a colaboradores que intenten o practiquen represalias contra quien, de buena fe, comunique información sobre transgresiones y desvíos a las normas de conducta.
- d. Se debe aplicar sanción disciplinaria a colaboradores que, comprobadamente, utilicen

V1

