
CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA



21 DE JULIO DE 2026
BTG PACTUAL URUGUAY

INTERNAL

Índice

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. VALORES Y PRINCIPIOS CLAVES EN LA CONDUCCION DE NEGOCIOS DEL BANCO	3
3.1. Nuestra Cultura	3
3.2. Nuestro Propósito.....	3
3.3. Nuestros Valores	4
3.4. Nuestros Principios	4
3.5. Asociación	5
3.6. Nuestras Decisiones	5
4. TALENTO, DIVERSIDAD Y MERITOCRACIA	6
4.1. Lugar de Trabajo Seguro	6
4.2. Formación.....	6
4.3. Canales de Denuncia	7
4.4. Medidas Disciplinarias	7
5. NUESTRA EMPRESA.....	8
5.1. Canales de Comunicación, Privacidad y Seguridad de la Información	8
5.2. Propiedad Intelectual	9
5.3. Redes Sociales.....	9
5.4. Tablas Limpias	10
5.5. Portavoces.....	10
5.6. Conflicto de Intereses	10
5.7. Declaración de Relaciones Personales en el Trabajo	11
5.8. Parte Relacionada.....	12
5.9. Protección de Datos y Privacidad	12
5.10. Confidencialidad de la Información.....	13
5.11. Obligación de Información al Banco Central del Uruguay.....	13
5.12. Secreto Profesional	13
6. NUESTRO NEGOCIO	14
6.1. Cumplimiento Normativo	14
6.2. Información Material no Pública y Barreras de Información	14

6.3.	Prevención y combate del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.....	14
6.4.	Sanciones y Embargos	15
6.5.	Anticorrupción y Sobornos	16
6.6.	Competencia Libre y Justa.....	16
6.7.	Socios Comerciales.....	16
6.8.	Continuidad del Negocio	16
6.9.	Gobierno, Reguladores y Autorreguladores	16

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente Código de Conducta es asegurar que todos los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A. tengan conocimiento de los principios de integridad personal que se les exige ejercer en la conducción de los negocios del Banco y de sus asuntos privados y financieros.

Este Código de Conducta refleja nuestro compromiso con nuestra cultura, nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

Pensar en el futuro y actuar en el presente, comportándose siempre como propietarios y liderando con el ejemplo, conduciendo nuestro negocio con profesionalidad y fomentando la conducta ética de todos los empleados, brindando apoyo para que todos se sientan cómodos para hacer preguntas o informar de problemas y preocupaciones.

Nuestro propósito es superar las expectativas y, para lograrlo, necesitamos la confianza de nuestros clientes.

El Código está diseñado para ser una guía en nuestras actividades diarias y es tu responsabilidad comprenderlo y cumplirlo plenamente. Ningún negocio ni oportunidad justifica superar nuestros **valores y cultura**.

2. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se entiende por Código de Conducta al conjunto de principios y normas de aplicación obligatoria por parte de los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A., en el desarrollo de sus actividades dentro del Banco, así como los estándares de comportamiento ético que se espera de todos los integrantes del Banco. El presente Código constituye, en consecuencia, un modelo de conducta que incluye una serie de recomendaciones para actuar correctamente y para orientar las relaciones entre los miembros de la Organización y con otras personas.

Ámbito de Aplicación

El Código de Conducta se aplica, con carácter obligatorio, a todos los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A., incluso a aquellos contratados a término o que se encuentren prestando funciones en el período de prueba, así como a los miembros del Directorio y el Personal Superior del Banco. El Código no modifica la relación laboral existente entre la Banco y sus empleados, ni crea derechos, ni vínculos contractuales.

El alcance se hace extensivo, asimismo, a los asesores externos y a cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vinculación con el Banco, pueda afectar de alguna manera la reputación de Banco BTG Pactual Uruguay S.A.

Es obligación de los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A. la lectura, conocimiento, entendimiento y cumplimiento de lo establecido en el presente Código.

3. VALORES Y PRINCIPIOS CLAVES EN LA CONDUCCION DE NEGOCIOS DEL BANCO

3.1. Nuestra Cultura

BTG Pactual es una asociación meritocrática impulsada por un espíritu emprendedor, una vocación innovadora, transparencia y un comportamiento con la ética y la integridad

3.2. Nuestro Propósito

¡Supera las expectativas!

3.3. Nuestros Valores

Todos los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A., deben poseer y mantener los mayores estándares éticos y profesionales, vinculados a los valores del Banco.

Ellos son:



Se espera que los empleados compartan los estándares éticos establecidos en el presente Código, así como las normas de comportamiento establecidas por los usos y costumbres y los parámetros sociales admitidos.

3.4. Nuestros Principios

La excelencia en el capital humano es el pilar principal de nuestro éxito. Lo que nos diferencia es nuestra cultura y la forma en que nuestros talentos y líderes operan, guiados por los principios:

- Enfoque en el cliente
- Espíritu emprendedor e innovador
- Alto rendimiento con excelencia
- Proactividad y trabajo duro
- Visión y ambición a largo plazo
- Trabajo en Equipo

Nuestro éxito depende del comportamiento de las personas que trabajan aquí y por eso siempre buscamos profesionales alineados con nuestra cultura y valores, independientemente del área de especialización o de conocimiento. Las personas con alto potencial, compromiso y ética cuentan en BTG Pactual con una estructura que favorece el crecimiento y proporciona un gran desarrollo profesional.

Creemos que el sentido de propiedad creado por la asociación fomenta un análisis riguroso de los riesgos en nuestras actividades diarias, la búsqueda de nuevas estrategias que destaquen un crecimiento constante y sostenible, un compromiso a largo plazo con nuestros clientes y nuestra reputación, y el mantenimiento de una estructura organizativa ágil y comprometida.

Nuestra estrategia principal es cultivar relaciones duraderas y creemos que, para tener clientes satisfechos y un equipo comprometido, debemos tomar nuestras decisiones con integridad.

Todo empleado debe:

- Cumplir con las leyes, normativas y políticas internas que rigen nuestro negocio;
- Llevar a cabo sus negocios de manera transparente, prudente y fiable;
- Asegurarnos de que nuestra conducta diaria y toma de decisiones incorporen las directrices de este Código;
- Plantea preocupaciones y haz preguntas;
- Reporta inmediatamente y escala cualquier problema.

Nuestros socios y líderes tienen una responsabilidad aún mayor, esperamos que lideren con el ejemplo y supervisen las actividades y la conducta de los empleados en su sector. Por lo tanto, es importante

- Reforzar regularmente la importancia de comprender y seguir las directrices de este Código;
- Animar a los empleados a expresar preocupaciones y reportar problemas;
- Transmitir nuestra cultura y valores a los empleados actuales y recién contratados.

3.5. Asociación

Operamos en forma de asociación, donde los socios también son ejecutivos de BTG Pactual. Este modelo:

- Fomenta una cultura de trabajo en equipo, atracción y desarrollo de talento, emprendimiento, meritocracia y compromiso a largo plazo;
- Refuerza sustancialmente la integración de nuestras áreas de negocio y maximiza la venta cruzada entre productos;
- Te permite mantener un compromiso intenso con los clientes, identificando y aprovechando oportunidades en mercados globales;
- Facilita nuestra capacidad para mantener una estructura organizativa ágil y rentable.

Como resultado, estos factores crean una alineación de intereses sin precedentes entre nuestros socios y nuestros clientes.

3.6. Nuestras Decisiones

BTG Pactual espera que sus empleados realicen sus actividades diarias con el más alto estándar de comportamiento ético y nuestras decisiones deben reflejar esto. Por lo tanto, esperamos que antes de tomar una decisión, el empleado siempre se pregunte:

- ¿Está de acuerdo con las leyes, normativas y políticas internas?
- ¿Es lo mejor para nuestros clientes?
- ¿Estoy seguro de que no causará pérdidas a nuestros clientes?
- ¿Sería bueno que todos hicieran lo mismo?
- ¿Estoy seguro de que no me sentiría incómodo o avergonzado si lo leyera en la portada del periódico?

Si la respuesta es sí a todas las preguntas, la decisión parece estar de acuerdo con este Código. Si la respuesta a alguna de estas preguntas es no, debemos parar y volver a analizar. Esta decisión puede tener graves consecuencias para nuestra reputación. Si tienes dudas, busca ayuda con tu superior o con el área de Cumplimiento.

4. TALENTO, DIVERSIDAD Y MERITOCRACIA

“La diversidad de personas implica diversidad de ideas que impulsan la innovación. Las diferencias hacen de BTG Pactual una institución innovadora y con experiencia.”

Todos tenemos la responsabilidad de tratarnos con respeto y justicia y garantizar un entorno laboral inclusivo. Por ello, BTG Pactual no permite ninguna forma de discriminación, asegurando que se proporcionen igualdad de oportunidades a todos, independientemente de etnia, nacionalidad, género, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, origen étnico, social o indígena. La diversidad de personas significa diversidad de ideas que estimulan la innovación. Creemos que las diferencias hacen que BTG Pactual sea una institución innovadora y experimentada. Nuestra visión es reconocer y abrir oportunidades según el mérito individual, en un sistema de evaluación que reconozca el trabajo en equipo y el emprendimiento. Estas características nos permiten crear un entorno que atrae, desarrolla y retiene a los profesionales más talentosos del mercado. Invertimos en la mejora personal y profesional de los empleados y buscamos llevarlos a sus niveles más altos de conocimiento, brindando todo el apoyo necesario durante el proceso evolutivo. Además, analizamos y gestionamos el rendimiento individual, alineándolo con nuestras estrategias y objetivos.

4.1. Lugar de Trabajo Seguro

Un entorno de trabajo seguro y saludable es importante para el bienestar de todos los empleados. Por lo tanto, no toleramos ningún tipo de comportamiento que pueda interpretarse como acoso, ya sea sexual o moral, o discriminación.

Del mismo modo, no se tolerará la violencia de ningún tipo, ya sea en el lugar de trabajo o en un evento de BTG Pactual, o en presencia o dirigida a cualquier empleado, cliente o socio comercial.

También estamos comprometidos a mantener un entorno laboral y empresarial libre de abuso de alcohol y drogas. Por lo tanto, no se permite el consumo de bebidas alcohólicas en cantidades que afecten su rendimiento en el trabajo. El consumo excesivo de bebidas alcohólicas durante eventos de BTG Pactual o la provisión o servicio de bebidas alcohólicas a menores tampoco es aceptable. Por último, también está prohibido consumir, poseer, vender o distribuir sustancias ilegales en cualquier momento.

4.2. Formación

Todos los empleados, independientemente de sus funciones y área de actividad, reciben formación práctica y teórica orientada a maximizar su desarrollo profesional. Uno de los principios fundamentales de BTG Pactual es el desarrollo de nuestros propios talentos. Ofrecemos un entorno de aprendizaje donde las personas son constantemente desafiadas y motivadas hacia la excelencia, sacando lo mejor de cada individuo y permitiendo que personas con un alto rendimiento demostrado crezcan y se desarrollen, aprovechando plenamente su potencial.

El programa formal de formación abarca prácticas presenciales, formación online, cursos y congresos externos. Esta formación se proporciona y requiere dependiendo del puesto y función del empleado, siempre con el objetivo de formarle según su actividad y su grado de antigüedad.

Todos los empleados deben recibir formación en Cumplimiento (AML/FTP, Anticorrupción, Código de Conducta, etc.), Seguridad de la Información, Protección de Datos, ESG, Sesgos Inconscientes, entre otros. Dicha formación es obligatoria independientemente del área de especialización del empleado y su grado de antigüedad.

La formación se personaliza según la actividad realizada por cada área de negocio, para que el empleado tenga ejemplos prácticos y pueda correlacionar las prácticas con su vida diaria.

4.3. Canales de Denuncia

BTG Pactual anima a sus empleados, proveedores, socios y otros terceros a informar de cualquier infracción de las leyes, normativas y políticas internas de BTG Pactual. Para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la facilidad de informe, BTG Pactual ofrece canales directos, seguros y confidenciales para presentar quejas.

El acceso al Canal de Denuncias debe hacerse exclusivamente a través de la intranet de BYG Pactual Uruguay/ Además de este canal oficial, los empleados pueden informar de situaciones directamente a su responsable, al área de Cumplimiento o a Recursos Humanos, que remitirá la queja al Comité de Valores y Conducta.

Todas las comunicaciones realizadas a través del Canal de Denunciantes se tratan de forma confidencial, garantizando el anonimato del denunciante cuando se solicita y garantizando la imparcialidad e independencia en la investigación de los hechos.

BTG Pactual refuerza que no habrá represalias contra quienes, de buena fe, utilicen el Canal para denunciar posibles irregularidades.

4.4. Medidas Disciplinarias

BTG Pactual cuenta con políticas y procedimientos internos que regulan la aplicación de medidas disciplinarias en casos de incumplimiento de leyes, normativas o políticas internas. Las acciones tomadas serán proporcionales a la gravedad del suceso y seguirán los principios de cumplimiento, transparencia e integridad.

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Código será pasible de sanciones previstas en el presente capítulo, sin perjuicio de aquellas de carácter civil o penal que puedan corresponder de conformidad con las leyes de la República y/u otras regulaciones aplicables.

Se considera falta, la violación de cualquiera de las normas contenidas en el presente Código, ya sea a título culposo o doloso.

Se entiende que existe actuación culposa cuando, por impericia, negligencia o desatención, se viola cualquiera de las previsiones del presente Código, sin que exista voluntad de violarlo.

Se entiende que existe dolo cuando:

- Existe voluntad cierta y directa de realizar una operación con conciencia de que la misma infringe o viola alguna de las disposiciones del Código de Conducta, o
- Existe voluntad cierta y directa de realizar una operación sin intención de generar una violación de las reglas del Código de Conducta, pero con conciencia de que puede generarse un resultado que violente las reglas o principios consagrados en el mismo.

Toda falta, culpable o dolosa, determinará la aplicación de una sanción. La misma se graduará atendiendo a la gravedad de la infracción y a la voluntad de quien la infringió, siguiendo los criterios que se establecen a continuación y el procedimiento previsto en el convenio colectivo:

- Las faltas cometidas con dolo serán consideradas en todos los casos faltas graves, y serán sancionadas como mínimo con la suspensión del empleado, pudiendo llegar, en caso de ser consideradas muy graves, al despido por notoria mala conducta;
- En todos los casos de faltas cometidas a título doloso, se cursará comunicación al Banco Central del Uruguay, a los efectos que pudieren corresponder. Cuando exista la presunción

de la comisión de un delito, en particular, lavado de dinero, se cursará además inmediata notificación a las autoridades policiales y a los jueces penales competentes.

Las faltas cometidas a título culposo podrán ser sancionadas con las siguientes penas:

- Observación con apercibimiento de la aplicación de sanciones más graves en caso de reiteración. Esta sanción corresponderá en el caso de violaciones leves e incluso muy leves.
- Suspensión sin goce de remuneración, en caso de faltas intermedias y graves.
- Despido sin derecho a indemnización en caso de faltas muy graves o reiteración de faltas graves.

Las sanciones aplicables a los empleados de los Bancos son las siguientes:

- a) Observación;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión;
- d) Traslado;
- e) Cese.

Las sanciones disciplinarias se dividen en bajas, medias y altas. Se consideran bajas, la observación, el apercibimiento y la suspensión de hasta seis días inclusive.

Se consideran medias, las suspensiones entre siete y quince días inclusive. Se consideran altas la suspensión por más de dieciséis, el traslado de dependencia y el cese.

En los casos en que un Banco disponga la aplicación de una sanción baja, deberá notificar al empleado, que podrá efectuar sus descargos dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles bancarias siguientes a la notificación de esta.

En los casos que el empleado sea suspendido, no tendrá derecho al cobro de salario ni ningún beneficio generado por la relación laboral.

Las sanciones medias y altas serán aplicadas previa la instrucción de sumario administrativo. En caso de advertir una irregularidad el Banco instruirá el sumario correspondiente; luego de completada la instrucción respectiva el empleado podrá ser asistido por su abogado el que podrá solicitar ampliación de este para agregar nuevas pruebas para lo que dispondrá de cinco días hábiles.

El proyecto de resolución deberá ser notificado al interesado el que dispondrá de un plazo de diez días hábiles, prorrogables por dos días hábiles para presentar descargos. De no presentarse escrito durante el plazo o su prórroga la resolución quedará firme.

5. NUESTRA EMPRESA

“Protegemos la información de nuestros colaboradores, clientes y de la empresa frente a usos indebidos y no autorizados.”

5.1. Canales de Comunicación, Privacidad y Seguridad de la Información

BTG Pactual monitoriza las comunicaciones para ayudar a detectar, prevenir y mitigar el riesgo asociado a comunicaciones engañosas.

Todos los ordenadores, software, correos electrónicos, teléfonos, contestadores, chats y cuentas de Internet se proporcionan a los empleados para fines laborales, pero se consideran propiedad de BTG Pactual y se supervisan y utilizan conforme a las políticas y legislación aplicables. Esto incluye el acceso por parte de reguladores y autoridades y el uso por parte de BTG Pactual en el curso normal del trabajo y/o como prueba legal en los tribunales.

Aunque se permite el uso ocasional de estas funciones para fines personales, los colaboradores no deben esperar propiedad ni privacidad respecto a los equipos y datos mencionados.

Además, aclaramos que BTG Pactual tiene la obligación de conservar registros de todas las comunicaciones con clientes y pedidos recibidos durante 10 años, dependiendo de la ubicación. La recepción de pedidos, aceptación de operaciones o cualquier formalización necesaria en relación con el cliente/operación/negocio debe realizarse únicamente a través de un canal de comunicación oficial, autorizado por Cumplimiento.

Los empleados no deben enviar mensajes con materiales ofensivos y deben mantener los mensajes concisos, precisos y profesionales.

Debemos garantizar la privacidad y seguridad de la información de nuestros clientes, empleados, la información de BTG Pactual y/o terceros. Además, la información obtenida con fines comerciales debe utilizarse adecuada y únicamente de acuerdo con el interés del cliente.

Toda la información recibida y/o producida por BTG Pactual y sus empleados dentro del ámbito de sus funciones es propiedad de BTG Pactual. Enviar datos a un correo electrónico personal sin la aprobación previa de Cumplimiento y Seguridad de la Información se considera una infracción y puede conllevar medidas disciplinarias. Es importante recordar que la confidencialidad de la información debe mantenerse incluso después de finalizar el contrato de trabajo. BTG Pactual tiene el deber de cumplir con las normativas relacionadas con la privacidad de la información de los clientes, por lo tanto, todos tenemos la responsabilidad de proteger esta información y no compartirla de forma indebida ni utilizarla para obtener ventajas propias o indebidas.

5.2. Propiedad Intelectual

Los empleados tienen acceso a recursos e información comercialmente sensibles o confidenciales, y es responsabilidad de todos los empleados asegurarse de que esta información y recursos se utilicen de forma consciente y adecuada.

La información obtenida de BTG Pactual no debe usarse para operar en tu propia cuenta ni para operar en nombre de otras personas. Todos los demás documentos, datos, manuales, claves de seguridad y otros elementos que sean propiedad de BTG Pactual son de su responsabilidad y no deben compartirse con otros. Estos artículos deben devolverse en el momento de la despedida.

Toda la información y datos desarrollados o creados por usted o con su ayuda, en el contexto del negocio o actividades que realiza usted, que representan los intereses de BTG Pactual, son propiedad de la Institución. El empleado debe ser consciente de que bajo ningún motivo podrá utilizar ninguna propiedad intelectual de BTG Pactual, salvo que obtenga el permiso del área de Cumplimiento.

5.3. Redes Sociales

BTG Pactual reconoce que nuestros empleados utilizan las redes sociales por motivos personales. Es importante recordar que cualquier publicación realizada individualmente o en grupo e involucrando a BTG Pactual debe hacerse de forma consciente y responsable. Ningún tipo de publicación y/o comentario debe afectar negativamente la imagen y/o credibilidad de BTG Pactual.

Cualquier publicación o comentario que no implique a BTG Pactual, pero que viole los principios de este Código, también está sujeto a medidas disciplinarias.

Además, BTG Pactual utiliza canales de comunicación internos para divulgar información a sus empleados, por lo que los mensajes clasificados como internos no deben publicarse en redes sociales ni enviarse a audiencias externas, incluso en grupos privados.

5.4. Tablas Limpias

Operamos bajo una política de "escritorio limpio", que exige que la información confidencial en forma física se guarde en un lugar seguro cuando no la utilice el empleado. Los requisitos de la política de "mesa limpia" son:

- Las copias físicas deben guardarse bajo la llave. Los volúmenes grandes pueden almacenarse en áreas de archivo siempre que el acceso esté controlado;
- Siempre que se deje equipo informático de sobremesa durante la jornada laboral, el usuario debe bloquear el ordenador o cerrar sesión.
- Los escritorios, archivos, armarios etc. con información sensible deben cerrarse con llave al final de la jornada laboral.
- Los documentos confidenciales caducados deben triturarse o colocarse en los tanques para detectar material triturado.

5.5. Portavoces

Solo los empleados designados como "Portavoz Autorizado" pueden dar discursos públicos, conceder entrevistas, dar declaraciones públicas a la prensa o a los medios en general. Algunos empleados pueden obtener aprobaciones especiales para un evento o situación específica. Si un empleado es contactado por un representante de medios, debe derivar al representante al área de Marketing y Comunicaciones de BTG Pactual.

5.6. Conflicto de Intereses

El conflicto de intereses ocurre cuando una decisión está influida por los intereses de solo una de las partes implicadas, perjudicando a las demás. Contamos con varios controles para mitigar posibles conflictos de interés:

- Las áreas que tienen actividades potencialmente conflictivas están segregadas física y logísticamente;
- Los canales de comunicación, tanto escritos como telefónicos, están debidamente supervisados;
- Los empleados en áreas que utilizan información sensible a diario también reciben formación específica;
- Supervisamos todas las operaciones realizadas por BTG Pactual, por empleados y clientes para identificar cualquier acto que pueda considerarse perjudicial para el libre funcionamiento del mercado de capitales (manipulación del mercado);
- Tenemos límites para enviar y recibir regalos hacia y desde clientes/socios. Los regalos deben ser declarados y preaprobados por Compliance;
- Los empleados públicos están sujetos a leyes estrictas. Por lo tanto, los regalos, propinas, entretenimiento, invitaciones y donaciones a funcionarios públicos están sujetos a la preaprobación por parte de Cumplimiento;

- En cuanto a las donaciones a organizaciones sociales y no políticas, realizadas en nombre o beneficio de BTG Pactual, estas deben ser aprobadas como donaciones institucionales siguiendo los criterios detallados por el área de Responsabilidad Social;
- Todos nuestros eventos también siguen un flujo predeterminado para evaluación y aprobación. Comprobamos los antecedentes de los ponentes y otros participantes, incluso para identificar a personas políticamente expuestas. Cualquier necesidad de pago por participación, transporte y alojamiento se formaliza y aprueba por Cumplimiento;
- Las inversiones realizadas por empleados y las actividades externas realizadas también pueden entrar en conflicto con las actividades de BTG Pactual y, por tanto, deben ser preaprobadas por Cumplimiento.

Se espera que los empleados no se involucren en ninguna situación que entre en conflicto con sus actividades en BTG Pactual o que conlleve algún riesgo reputacional.

Si se identifica un conflicto, el empleado debe declararse conflictuado por los medios previamente revelados, así como retirarse inmediatamente de la reunión y/o negociación en cuestión, y debe abstenerse completamente de cualquier toma de decisiones sobre el proceso.

En caso de duda, se debe consultar con el Cumplimiento antes de continuar con la actividad, operación o negocio.

5.7. Declaración de Relaciones Personales en el Trabajo

BTG Pactual espera que nuestra gente se comporte profesionalmente en el trabajo. Establecemos estándares claros para nuestra gente por lo que pedimos que actúen con la mayor integridad y honestidad en todos sus tratos personales y comerciales.

Entendemos que las relaciones personales de naturaleza romántica o sexual pueden desarrollarse en el lugar de trabajo y también sabemos que nuestra gente a veces trabaja junto a familiares o amigos cercanos. No buscamos intervenir en las relaciones personales, pero es importante que nos aseguremos de que estas relaciones no afecten negativamente a nuestros clientes, otros colegas o nuestro negocio y/o creen un conflicto real o percibido en las acciones que toma nuestra gente.

Por esta razón, requerimos lo siguiente:

- 1.- No permitimos que los miembros de la familia o aquellos en relaciones románticas o sexuales tengan responsabilidades administrativas o de supervisión el uno con el otro. Es posible que le solicitemos a uno o a ambos que cambien roles o realicen ajustes de trabajo.
- 2.- Si estás en una relación romántica o sexual con alguien que trabaja para BTG Pactual o tienes un familiar cercano que trabaja en BTG Pactual o si trabajas en el mismo negocio o función que tu familiar, debes declarar esta relación por escrito (a través de la herramienta **My Compliance**). Si no estás seguro de si estás obligado de declarar, debes errar de precavido y declarar la relación.
- 3.- Reconocemos que muchas relaciones románticas o sexuales comienzan en el trabajo y BTG Pactual no prohíbe las relaciones consensuadas entre colegas. Si deseas pedir una cita a un colega, debes tener cuidado: considera si alguna diferencia en la antigüedad o el poder podría hacer que la otra persona se sienta presionada o influir en su respuesta. Si no puedes estar seguro de que no serán influenciados como resultado de su puesto en el trabajo, no debes preguntarle. Si preguntas y la otra persona no dice "sí", no debe persistir. Perseguir o insistir el comenzar una relación con alguien que no quiere puede ser acoso.
- 4.- Se espera que te comportes de manera adecuada y profesional en todo momento durante cualquier relación romántica o sexual con un colega. Si una relación llega a su fin, se espera que manejes la situación de forma privada fuera del lugar de trabajo. No debes

permitir que una relación romántica o sexual con un colega afecte su entorno laboral, sus relaciones laborales o el desempeño de sus funciones.

5.- Debes cumplir con la política de conflictos de intereses pertinente en relación con cualquier relación con clientes, colegas u otras partes interesadas. Esta política de relaciones personales no reemplaza ni sustituye ninguna obligación contenida en la Política de conflictos de intereses y si no está seguro de que política aplica, debes buscar orientación de tu gerente de línea.

5.8. Parte Relacionada

BTG Pactual cuenta con una política y procedimientos internos para cumplir con los requisitos del reglamento y evitar cualquier conflicto de intereses en relación con transacciones entre Partes Relacionadas.

Todas las transacciones realizadas con una Parte Relacionada deben ser aprobadas por el área de Riesgos y/o Cumplimiento. La Auditoría Interna también revisa periódicamente las transacciones aprobadas

Una Parte Relacionada es la persona física o jurídica que está relacionada con BTG Pactual, directa o indirectamente a través de uno o más intermediarios, cuando la parte:

- Controlando, está controlado por, o está bajo control común;
- Tiene un interés o influencia significativo; o
- Tener control conjunto;

En caso de duda, se debe consultar con el cumplimiento antes de proceder con cualquier transacción.

5.9. Protección de Datos y Privacidad

BTG Pactual está comprometida a ofrecer siempre los mejores servicios, creyendo en el poder de elección del usuario. Cuando hablamos de protección de datos personales, esto implica no solo respeto y compromiso con la seguridad y la privacidad, sino también nuestro compromiso con el usuario, para que tenga el control de sus datos personales.

Recopilamos datos e información principalmente para proporcionar los servicios contratados por el usuario, como servicios bancarios y de seguros. Para ello, recopilamos la información personal que compartimos al registrarnos en nuestras plataformas, al realizar transacciones financieras y contactar o interactuar con nosotros a través de nuestros productos o canales de contacto.

Nuestra responsabilidad es cuidar los datos personales de nuestros usuarios y utilizarlos para fines legales, tal y como se describe en la Política de Privacidad, que se puede consultar a través de nuestra página web institucional.

Para garantizar la privacidad y protección de los datos personales, adoptamos las prácticas de seguridad adecuadas para nuestro mercado, como el cifrado, las políticas de formación y sensibilización, el control y la monitorización preventiva de incidentes de seguridad, entre otras medidas.

Canal de contacto

Responsable: Delegado de Datos Personales ante la URCDP

Correo electrónico: ejercicioderechos-uy@btgpactual.com

5.10. Confidencialidad de la Información

La información relacionada con los negocios y los sistemas del Banco o sobre cualquier otro miembro del Grupo BTG Pactual es confidencial y debe ser tratada en consecuencia.

Los negocios y asuntos privados de los clientes deben ser tratados con estricta confidencialidad. No deben ser revelados a ningún cliente, ni a terceros, ni siquiera a ningún miembro del Grupo o compañía asociada, sin el consentimiento del cliente.

En algunos casos, debido a conflictos de interés, la información conocida por un miembro del Banco no debe darse a conocer a otra parte del Grupo, por ejemplo:

- No se debe dar a los vendedores de títulos información confidencial con respecto a clientes corporativos ya que esto podría resultar en el uso abusivo de dicha información.

En dichos casos, se cuenta con Murallas Chinas para evitar la transmisión de información confidencial. Estos procedimientos deben acatarse rigurosamente ya que su inobservancia podría dar lugar a acciones penales en virtud de la ley contra las operaciones que se basan en el abuso de información confidencial.

Como condición de su empleo, se exige que todos los empleados firmen y devuelvan el Convenio de Declaración de Confidencialidad del Banco que garantiza la misma en todas las cuestiones comerciales relacionadas con el Banco y con sus clientes.

5.11. Obligación de Información al Banco Central del Uruguay

Los empleados de las empresas controladas por el Banco Central del Uruguay tienen la obligación de informar al Banco Central acerca de las infracciones a las leyes y los decretos que rigen la actividad de intermediación financiera o a las normas generales e instrucciones particulares dictadas por el Banco Central, de las tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones. (Art. 3 Ley 17613 – art 20 Decreto Ley 15322 – art 2 Ley 16327).

La existencia de la denuncia y la identidad del denunciante están comprendidas en el deber de secreto (art 22 y 23 de la Ley 16696)

5.12. Secreto Profesional

El revelar información sobre un cliente a personas no autorizadas constituye una infracción a la ley. Se podrá dar información sobre un cliente, un accionista de Banco BTG Pactual Uruguay S.A. o una transacción comercial específica a particulares, organizaciones u organismos gubernamentales que lo requieran, únicamente con el consentimiento de la persona u Organización involucrada si se ha recibido un oficio judicial, dentro de los casos permitidos por el art. 25 del Decreto-Ley 15.322 (Secreto Profesional y Secreto Bancario). Dichos oficios deberán remitirse de inmediato a la Gerencia local, antes de divulgar dato alguno.

Los empleados del Banco, de acuerdo con el Decreto-Ley 15.322, no podrán facilitar información alguna sobre los fondos o valores que tengan en cuenta corriente, depósito o cualquier otro concepto, pertenecientes a persona física o jurídica determinada. Tampoco podrán dar a conocer información confidencial que reciban de sus clientes o sobre sus clientes. Las operaciones e información referidas se encuentran amparadas por el Secreto Profesional, y solo pueden ser reveladas con autorización expresa y por escrito del interesado o por resolución fundada de la Justicia Penal o de la Justicia competente si estuviera en juego una obligación alimentaria y en todos los casos, sujeto a las responsabilidades más estrictas por los perjuicios emergentes de la falta de fundamento de la solicitud.

No se admitirá otra excepción que las establecidas en esta ley.

La ley prevé que quienes incumplieran el deber establecido el artículo referido, serán sancionados con tres meses de prisión a tres años de penitenciaría.

6. NUESTRO NEGOCIO

“Preservar nuestra reputación a largo plazo es más importante que participar en negocios sospechosos de corto plazo.”

6.1. Cumplimiento Normativo

Los procedimientos internos establecidos por Banco BTG Pactual Uruguay S.A. cumplen estrictamente con las leyes y regulaciones vigentes en nuestro país. En tal sentido, el personal deberá asumir, sin excepción alguna, la obligación de cumplir estrictamente con las leyes y regulaciones que rigen las operaciones desarrolladas por el Banco.

Los empleados deberán, en la realización de las operaciones del Banco, privilegiar la legalidad y la observancia de los principios éticos sobre el logro de las metas comerciales. En efecto, los objetivos comerciales sólo podrán ser alcanzados con operaciones que cumplan cabalmente con las normas legales y reglamentarias vigentes, en particular aquellas emitidas por el Banco Central del Uruguay, y con las políticas y procedimientos internos, tanto aquellos adoptados a nivel local como los establecidos por el Grupo BTG Pactual.

Los empleados de Banco BTG Pactual Uruguay S.A. no podrán efectuar cualquier operación que suponga un incumplimiento al marco jurídico de la República Oriental del Uruguay, a las normas generales e instrucciones particulares establecidas por el Banco Central del Uruguay y/o a las políticas y procedimientos internos del Banco.

6.2. Información Material no Pública y Barreras de Información

Información Material No Pública o de Información Interna significa cualquier información que no sea pública y que pueda afectar el precio de mercado de los instrumentos financieros. También significa información que los inversores considerarían relevante para comprar, vender o mantener dichos instrumentos financieros. Es un delito penal negociar con instrumentos financieros o fomentar que otra persona negocie con instrumentos financieros basándose en información material no pública. BTG Pactual cuenta con barreras informativas para evitar el mal uso y la difusión de información material no pública.

6.3. Prevención y combate del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva

El blanqueo de dinero ocurre cuando se obtiene dinero por medios ilícitos y se intenta ocultar el origen de ese dinero dando la apariencia de ser legal. La lucha contra la financiación del terrorismo está estrechamente vinculada a la lucha contra el blanqueo de capitales. Los ataques terroristas a gran escala que han ocurrido en la última década han llevado a las naciones a intensificar la cooperación mutua contra el terrorismo y su financiación.

BTG Pactual tiene la responsabilidad de supervisar e informar a las autoridades de un posible blanqueo de capitales. Por lo tanto, tenemos un control estricto sobre conocer a tu cliente, socio comercial, empleados, etc. Todos los empleados deben cooperar para una prevención correcta.

Es necesario tener toda la información sobre el cliente, conservar el registro de esta información, así como el registro de todas las operaciones realizadas por el cliente. De este modo, sabemos con quién tratamos, conocemos su capacidad financiera y, de alguna manera, minimizamos el

riesgo de blanqueo de capitales. A diario, podemos encontrarnos con clientes considerados de alto riesgo, en relación con blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y/o corrupción; aquí tienes algunos ejemplos:

- PEP (Personas Políticamente Expuestas): funcionarios públicos que desempeñan o han desempeñado en los últimos 5 años funciones públicas relevantes, incluidos sus representantes, familiares o personas con relaciones cercanas;
- Personas involucradas en industrias sensibles, como: la industria bélica, casas de cambio, casinos, comerciantes de gemas, etc.;
- Personas y/o empresas ubicadas en regiones fronterizas.

Es responsabilidad de todos supervisar a clientes, contrapartes o socios comerciales, informando a Cumplimiento cualquier actividad potencialmente sospechosa, noticias negativas o comportamientos atípicos.

El Banco ha adoptado a nivel local un conjunto de políticas, procedimientos, sistemas y controles internos para la adecuada gestión de los riesgos de Lavado de Activos que son de cumplimiento obligatorio, los cuales se encuentran comprendidos en el Manual de Prevención del Lavado de Activos disponible en la intranet local.

Todos los empleados deberán capacitarse adecuadamente en la materia, de modo de conocer y aplicar las normas legales y reglamentarias nacionales y en las normas internas adoptadas a nivel local por el Banco.

En particular, los empleados que identifiquen la existencia de una operación o planteo inusual o sospechoso, en los términos de la legislación nacional o en la guía de operaciones inusuales (política AML disponible en Intranet local), deberán reportarla al Oficial de Cumplimiento en forma inmediata, siguiendo el procedimiento de reporte interno previsto en el Manual de Procedimientos. Asimismo, deberán mantener absoluta reserva respecto de las transacciones que están siendo analizadas, debiendo abstenerse de informar al cliente.

Los empleados deben recordar:

- Que no es necesario estar seguros de que una transacción implique dinero ilícito para elaborar un reporte interno, la sospecha razonable es suficiente.
- Que deberán estar alertas y prestar atención a las transacciones inusuales y/o que puedan dar lugar a sospechas.
- Que deberán informar toda transacción sospechosa que observen.
- Que si una transacción parece demasiado beneficiosa para ser verdadera, probablemente sea sospechosa.

Los empleados que necesiten mayor asesoramiento sobre este importante tema deberán consultar a Cumplimiento.

6.4. Sanciones y Embargos

Las sanciones económicas prohíben, o restringiendo significativamente, hacer negocios y/o invertir con países, organizaciones, empresas o individuos que sean propiedad o controlados por ellos, así como con individuos y entidades que actúen en su nombre.

BTG Pactual no opera ni realiza negocios con entidades no autorizadas.

6.5. Anticorrupción y Sobornos

Todas las unidades de negocio de BTG Pactual están sujetas a las leyes anticorrupción y antisobornos de los países en los que operan.

Ningún empleado puede ofrecer o recibir valores o ventajas de manera inapropiada con el objetivo de iniciar, mantener o influir en un determinado negocio u operación. La práctica de actos de corrupción y/o fraude está expresamente prohibida, y es responsabilidad del empleado informar inmediatamente a Cumplimiento si surge cualquier situación sospechosa para que se puedan tomar las medidas adecuadas.

6.6. Competencia Libre y Justa

Debemos esforzarnos por promover la libre competencia en los mercados en los que operamos. En varios lugares donde opera BTG Pactual, existen leyes antimonopolio específicas. Estas leyes protegen nuestra industria y mantienen la competencia en el mercado frente a prácticas y acuerdos comerciales desleales.

Si un competidor o cliente intenta tratar cuestiones relacionadas con cualquier conducta anticompetitiva, el empleado debe negarse y notificar inmediatamente a Cumplimiento.

Decir a un cliente que el precio o la disponibilidad de un producto o servicio depende de si acepta comprar o proporcionar otro producto o servicio es ilegal en muchos lugares y se considera una práctica abusiva por BTG Pactual.

Si surge alguna duda sobre el cumplimiento de las leyes de competencia, o sobre políticas o procedimientos aplicables, incluida su aplicabilidad a una situación concreta, el empleado debe consultar con el departamento de cumplimiento.

6.7. Socios Comerciales

Este Código de Conducta se aplica a todos nuestros socios comerciales, incluidos nuestros proveedores.

Los socios comerciales disponen de manuales de acción específicos, que también abarcan los puntos principales de este Código, a los que se adhieren junto con la firma del contrato de prestación de servicios. Dependiendo del rendimiento de cada uno, también ofrecemos formación.

También supervisamos la prestación de servicios y, si hay alguna infracción en la conducta, adoptamos las mismas medidas disciplinarias descritas en este Código.

6.8. Continuidad del Negocio

El área de Riesgo Operativo es responsable del Plan de Continuidad del Negocio. A través de este Plan, se identifican los empleados clave de cada área y se someten a un proceso de formación en el que se les explican sus responsabilidades y atribuciones.

Periódicamente se realizan pruebas de continuidad para evaluar la eficiencia del Plan.

6.9. Gobierno, Reguladores y Autorreguladores

Nuestro sector está regulado por normas y leyes específicas y todos los empleados deben asegurarse de cumplirlas.

Está prohibido prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, una ventaja indebida a un funcionario público o a un tercero relacionado con él, así como recibir cualquier beneficio, ya sea en nombre de BTG Pactual o de cualquier otra persona.

Es responsabilidad de todos los empleados no tolerar el fraude en licitaciones y contratos con gobiernos, autarquías, empresas públicas y empresas de economía mixta.

Cualquier situación, negocio u operación que involucre a organismos gubernamentales, reguladores o personas políticamente expuestas debe ser reportada a Cumplimiento antes de proceder.

Recuerda:

Nuestras responsabilidades

- Cumplir con las leyes, regulaciones y políticas internas.
- Conducir los negocios de manera transparente, prudente y confiable.
- Asegurar que nuestra conducta diaria y la toma de decisiones incorporen las directrices de este Código.
- Plantear inquietudes y hacer preguntas.
- Reportar y escalar de inmediato cualquier problema.

Nuestras decisiones

- Deben cumplir con las leyes, regulaciones y políticas internas.
- Deben estar siempre en el mejor interés de nuestros clientes.
- No deben causar pérdidas a nuestros clientes ni a BTG Pactual.
- No deben afectar la confianza de nuestros clientes en BTG Pactual.
- No deben impactar negativamente la imagen de BTG Pactual.

Todos los colaboradores y terceros deben leer y seguir las directrices de este Código, incluyendo cualquier cambio futuro. El Código se entregará a todos los nuevos empleados y también podrá accederse a él a través de la web de BTG Pactual.