

CÓDIGO DE
CONDUCTA PROFESIONAL
DE BANQUE HERITAGE (URUGUAY) S.A.



INDICE

Capítulo 1. Consideraciones generales.

Capítulo 2. Confidencialidad.

Capítulo 3. Programas y sistemas informáticos.

Capítulo 4. Lealtad profesional.

Capítulo 5. Comunicaciones con los clientes.

Capítulo 6. Operaciones particulares de los colaboradores.

Capítulo 7. Sanciones.

El Código de Conducta Profesional (Código de Conducta) de Banque Heritage (Uruguay) S.A. (BHUY) constituye el conjunto de principios básicos de actuación y prácticas de conducta profesional de todos los colaboradores y personas que trabajan para el Banco.

El Código de Conducta se agrega a la Política de Recursos Humanos, en la que se concede máxima prioridad a los siguientes valores:

- El respeto de los derechos de todos los colaboradores.
- La promoción del capital intelectual.
- Los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.
- La garantía de un entorno de trabajo libre, creativo y motivador.
- El desarrollo de la formación y de la carrera profesional.
- La transparencia de la información del Banco.
- El principio de acceder a la información relevante para la correcta ejecución de las tareas inherentes a su cargo.

Estos principios junto con el compromiso, la calidad, el buen gobierno corporativo, la responsabilidad social y la creación de valor en el largo plazo para los accionistas, los colaboradores, la empresa, los clientes y la sociedad en su conjunto, definen el ideario de nuestra entidad.

La significación que esos valores han adquirido en el Banco aconseja delimitar el ámbito de los mismos, garantizar que son respetados en toda la Organización y tipificar aquellas normas de conducta que deben guiar la actividad profesional de todos los colaboradores.

El Código de Conducta se estructura en los siguientes capítulos:

- Capítulo 1. Principios generales.
- Capítulo 2. Confidencialidad.
- Capítulo 3. Programas y sistemas informáticos.
- Capítulo 4. Lealtad profesional.
- Capítulo 5. Operaciones particulares de los colaboradores.
- Capítulo 6. Sanciones.

Cap. 1. CONSIDERACIONES GENERALES

Banque Heritage tiene como foco la prestación de servicios en base a la excelencia, la cual se basa en los valores éticos de la institución, así como prácticas de mercado sanas, transparentes e íntegras.

El presente Código de Conducta ha sido elaborado con el fin de enmarcar los principios y valores generales que rigen las actuaciones y los estándares de comportamiento que se espera de todos los integrantes de Banque Heritage (Uruguay) S.A. en el relacionamiento con los clientes, con sus pares, con la institución y con las partes interesadas (stakeholders) del Banco.

El Código de Conducta se extiende a todos los colaboradores de Banque Heritage (Uruguay) S.A., representantes legales, directores, administradores, funcionarios de la entidad, agentes, becarios, personas en prácticas, personas subcontratadas, y en general, a todas las personas que trabajen o presten sus servicios al Banco, así como a los familiares y personas vinculadas a los colaboradores a que se refiere el apartado 6.6 del presente Código. El término “colaboradores” comprende, a los exclusivos efectos de este Código, a todas las personas indicadas en el presente inciso y en el 6.6.

En el caso de las personas subcontratadas que presten sus servicios al Banco a través de una empresa, ésta debe garantizar de forma expresa en el contrato correspondiente la observancia del Código por parte de su personal.

1.1. El Código de Conducta rige para todos los colaboradores de Banque Heritage (Uruguay) S.A., sin perjuicio de los deberes que son regulados por el Manual de Políticas y Procedimientos contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo y otras normas nacionales que son de orden público.

1.2. El presente Código de Conducta se encuentra publicado en la Intranet del Banco y cada actualización es comunicada por mail. Los comprendidos por el Código de Conducta deberán confirmar su lectura en un plazo no mayor de 10 días hábiles después de recibir la comunicación de la modificación.

1.3. El control de la aplicación del Código de Conducta es competencia de cada una de las Gerencias del Banco, sin perjuicio de las funciones que le competen a la Función de Cumplimiento Antisoborno¹ y a RRHH.

1.4. Las comunicaciones y solicitudes de autorización previstas en el Código de Conducta, así como cualquier consulta relativa al contenido del mismo, serán remitidas a la Función de

¹ Función de Cumplimiento Antisoborno o “FCAS”, actualmente desempeñada por la Responsable del Dpto. Legal & Cumplimiento regulatorio.

Cumplimiento Antisoborno, salvo en los casos en que expresamente en este Código se designe a otro cuerpo o autoridad a tales efectos.

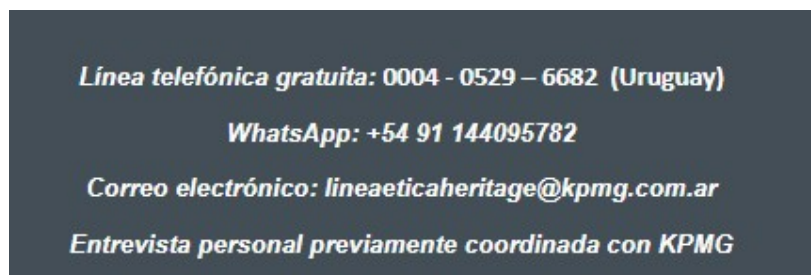
Todas las comunicaciones, informaciones y autorizaciones a que se refiere este Código podrán realizarse por medio de correo electrónico. Departamento de Cumplimiento será el responsable de archivar los documentos con las autorizaciones tanto manuscritas como electrónicas referidas a las excepciones a este Código. Las mismas deberán ser remitidas la Función de Cumplimiento Antisoborno, quien solicitará a Recursos Humanos el archivo de las excepciones que considere necesarias.

1.5. Colaboración en el cumplimiento del Código

Los colaboradores no deben consentir ni ocultar hechos o situaciones producidos en el Banco, que el empleado conozca directamente y que resulten contrarios a la ley o al presente Código de Conducta, debiendo, poner los mismos en conocimiento del Área de RRHH de la Función de Cumplimiento Antisoborno. A tales efectos, cualquier persona puede acceder a la Línea Ética del Banco y plantear su inquietud, inclusive en forma anónima.

A través de la web: <https://www.heritage.com.uy/> y clickeando en la opción “Línea Ética”.

A través de otros medios:



Adicionalmente, existe la posibilidad de plantear inquietudes desde la Intranet del Banco:



En observancia del Artículo 3º de la ley 17613, que se cita “(Obligación de información de los colaboradores de las empresas controladas por el Banco Central del Uruguay) - La aplicación de una sanción o de cualquier otra medida lesiva a los colaboradores de empresas de intermediación financiera controladas por el Banco Central del Uruguay motivada por el cumplimiento del deber de informar a dicha institución acerca de las infracciones a las leyes y los decretos que rigen esta actividad o a las normas generales e instrucciones particulares dictadas por el Banco Central del Uruguay, de las que tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, constituirá una infracción y dará lugar a las medidas previstas en el artículo 20 del Decreto-Ley N° 15.322, de 17 de septiembre de 1982, en la redacción dada por el artículo 2º de la Ley N° 16.327, de 11 de noviembre de 1992. La sanción se graduará atendiendo a la gravedad de la irregularidad denunciada por el empleado y de la lesión que se le hubiere inferido a éste. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad por su comportamiento ilícito del empleador frente al empleado, conforme a las normas del derecho común y laboral.”

Los colaboradores de BHUY tienen la obligación de informar a BCU, por cualquiera de los tres canales que el supervisor ha puesto a disposición (casilla de correo, solicitud de entrevista con el área de SIIF o nota por escrito) de los hechos enumerados en este artículo.

Ningún empleado estará obligado a cumplir órdenes o instrucciones contrarias a la Ley o a los principios contenidos en el Código de Conducta. Si una situación de tales características se produjera, el empleado deberá dirigirse a la Función de Cumplimiento Antisoborno o denunciar la misma por los medios antes indicados, con garantía de confidencialidad absoluta.

Cap. 2. CONFIDENCIALIDAD

2.1. Información del Banco

Cualquier clase de información sobre el Banco (informes, cuentas, balances, objetivos, etc.), tiene **carácter confidencial y está sujeta a secreto profesional**, sin que el contenido de la misma pueda ser facilitado a clientes ni a terceros, salvo autorización escrita del Dpto. Legal.

Dentro de la información de carácter confidencial se encuentra la relativa a datos privados de los colaboradores, tales como los referentes a sus remuneraciones, evaluaciones y cuestionarios de salud.

Las relaciones del Banco y de los colaboradores con los medios de comunicación quedan reservadas al Comité Ejecutivo. Cualquier llamada, solicitud de información, cuestionario o similar, procedente de un medio de comunicación deberá ser remitido por el empleado que lo reciba al Comité Ejecutivo. Los colaboradores deben solicitar la autorización previa al Comité Ejecutivo antes de contactar, por cualquier motivo profesional, con un medio de comunicación.

La participación de colaboradores como profesores, conferenciantes, ponentes, organizadores o moderadores en cursos, clases, seminarios y foros similares, requerirá la autorización previa de dos integrantes del Comité Ejecutivo. La autorización se entenderá concedida si no es denegada en el plazo de 5 días hábiles de efectuada. En dicha participación, que no podrá afectar la dedicación del empleado al Banco, el empleado deberá evitar declaraciones u opiniones que puedan comprometer la imagen, los intereses o la información confidencial del Banco, de los clientes o de terceros.

Los mismos criterios serán aplicables a la intervención de los colaboradores en chats y foros de comunidades y otras páginas y sitios de Internet, si emiten opiniones o realizan comentarios relativos al Banco.

2.2. Información de clientes y de colaboradores

La información sobre operaciones y posiciones de los clientes tiene, en todos los casos, carácter confidencial y deberá ser tratada con absoluta reserva, sin que pueda ser utilizada para ninguna finalidad ajena al Banco ni facilitada a terceros, salvo requerimiento legal y en este último caso previa consulta y/o aprobación del Departamento Legal. En esta materia se aplica en toda su extensión la normativa

vigente en lo inherente al "secreto bancario" según el artículo 25 del Decreto-Ley N° 15.322.

El deber de secreto del empleado rige en las relaciones con otros clientes y con terceros, así como con los demás colaboradores del Banco, salvo que concurren motivos profesionales que justifiquen la comunicación de la información dentro de los límites legales.

2.3. Información de competidores e instituciones

Las relaciones con colaboradores, accionistas y clientes de otras entidades de crédito se desarrollarán dentro de la mayor discreción, sin revelar información confidencial del Banco, colaboradores o clientes ni incurrir en ninguna actuación que pudiera constituir competencia desleal.

La actitud de los colaboradores respecto de las demás entidades de crédito y competidores, en general, así como respecto de las autoridades y organismos públicos, ha de ser de respeto y consideración, sin realizar comentarios o análisis, difundir información ni propagar rumores que puedan dañar la imagen del sector, de la competencia o de las instituciones.

2.4. Protección de datos personales

La captación, utilización, tratamiento y explotación comercial de los datos de carácter personal de los clientes deberá realizarse de forma que se garantice el derecho a la intimidad de los mismos y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos personales.

Sólo los colaboradores autorizados para ello por sus funciones podrán tener acceso, en la medida en que resulte imprescindible para el correcto desempeño de sus funciones, a los datos de carácter personal de los colaboradores requeridos para el cumplimiento de las obligaciones legales del Banco de carácter fiscal, laboral u otras.

En ningún caso podrán ser tratados los datos personales de clientes o colaboradores para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

2.5. Extensión de los deberes de confidencialidad

Los deberes de confidencialidad señalados en el presente capítulo **subsistirán indefinidamente, aun cuando la relación laboral del empleado con el Banco haya finalizado.**

Al cese de la relación laboral, el empleado no podrá llevarse ningún tipo de información o documentación del Banco, o adquirida en su condición de empleado del Banco, incluida la

que se encuentre en los archivos de su terminal informático, ni aportar o utilizar dicha información en interés de otra entidad o empresa.

El Banco hace constar que la extinción de la relación laboral no pone fin la obligación de secreto y reserva, la que sigue vigente mientras la información y/o documentación de la institución o de sus clientes no se torne de conocimiento público.

Asimismo, se hace presente a todos los colaboradores que la cartera de clientes es de propiedad del Banco, y que, extinguido el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, el colaborador no podrá contactarlos, bajo apercibimiento de inicio de las acciones que puedan corresponder en cada caso.

Cap. 3. PROGRAMAS Y SISTEMAS INFORMÁTICOS

3.1. Derechos sobre los programas y sistemas

El Banco es titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus colaboradores, dentro de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas del Banco.

Los colaboradores deberán respetar el principio de confidencialidad estricta en cuanto a las características de los derechos, licencias, programas, sistemas y de los conocimientos tecnológicos, en general, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan al Banco.

Los colaboradores no deben explotar, reproducir, replicar o ceder los sistemas y aplicaciones informáticas del Banco para finalidades ajenas al mismo.

Cualquier información o divulgación sobre los sistemas informáticos del Banco, requerirá la autorización previa de dos integrantes del Comité Ejecutivo del Banco.

3.2. Criterios de utilización de los programas y sistemas

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que el Banco pone a disposición de los colaboradores para el desarrollo de su trabajo, incluida la facilidad de acceso y operativa en Internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, dándole

un uso exclusivo relacionado con las funciones laborales del empleado y excluyendo cualquier uso, acción o función informática contraria a las instrucciones del Banco.

Los colaboradores deben utilizar exclusivamente los programas y aplicaciones que el Banco pone a su disposición. Está prohibido instalar cualquier aplicación en un equipo informático propiedad del Banco, excepto que se cuente con la autorización por escrito del Gerente de Tecnología.

Los colaboradores no deben utilizar las facilidades informáticas puestas a su disposición por el Banco para fines ilícitos ni para cualquier otra finalidad que pueda perjudicar la imagen o los intereses del Banco, de los clientes o de terceras personas, afectar al servicio y dedicación del empleado o perjudicar el funcionamiento de los recursos informáticos del Banco.

El uso de las referidas facilidades podrá ser controlado por el Banco, respetando la intimidad personal de acuerdo con la ley, siempre que se trate de sistemas informáticos de la empresa, tanto si la utilización se produce dentro de la misma como a través del teletrabajo o desde cualquier otro acceso. Los funcionarios no podrán proteger el acceso a respaldos de mails, otros respaldos u otros archivos que tengan relación con sus tareas, con claves o contraseñas, salvo que sea expresamente aprobado por el Gerente del Área por una situación puntual, con una clave de su conocimiento. Los respaldos y archivos deberán estar guardados en los servidores del Banco en las carpetas específicas según la seguridad requerida por cada documento, incluyendo los respaldos de mail.

Contraseñas. Cada usuario es responsable exclusivo por el cuidado de sus contraseñas para el acceso a los sistemas del Banco, no pudiendo divulgar las contraseñas o claves a ningún tercero y debiendo tomar las medidas adecuadas para garantizar su seguridad. Deberá tomar asimismo recaudos de no digitar las claves en presencia de otras personas.

Bloqueo de terminal. Cada colaborador será responsable de bloquear o desconectar su terminal cuando se ausente del puesto de trabajo. En caso de ausencia o de cese de la relación laboral el Banco podrá anular el acceso del colaborador a los sistemas informáticos de la entidad.

3.3. Protocolos de seguridad

Los colaboradores deben respetar las medidas de seguridad, control, acceso y uso de los sistemas establecidas por el Banco y el uso personal e intransferible de las claves de seguridad, dentro de los perfiles de usuario y facilidades de acceso y uso asignadas por el Banco a cada colaborador.

La cesión a otro colaborador o a un tercero, de un sistema o clave de acceso personal es una práctica contraria a las normas básicas de seguridad en el uso de los medios informáticos y será pasible de sanciones en caso de detectarse.

Es obligatorio el cumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos por el Banco y, en particular, las disposiciones contenidas en la Política General de Seguridad de la Información, la que se encuentra a disposición en Intranet.

Cap. 4. LEALTAD PROFESIONAL

4.1. Conflictos de interés

Los colaboradores no deben abusar, en ningún caso, de la confianza del Banco ni de su trabajo en el mismo en beneficio propio, de familiares o de terceras personas vinculadas al colaborador.

Los colaboradores no deben utilizar en interés personal ni beneficiarse de los activos, medios y recursos del Banco.

Tampoco deben los colaboradores valerse de su posición en el Banco para obtener ventajas de cualquier tipo (patrimoniales o de otro tipo) ni aprovecharse de oportunidades de negocio de las que tengan conocimiento como consecuencia de su actividad laboral, salvo que previamente el Banco haya renunciado a las mismas y se haya otorgado a dicho empleado autorización expresa en tal sentido.

Los colaboradores han de abstenerse de intervenir o influir en la aprobación de facilidades crediticias y otras operaciones o decisiones en las que el empleado, sus familiares y personas vinculadas señaladas en el artículo 6.6 de este Código de Conducta tengan intereses personales. Cuando se de alguna de las circunstancias expresadas, el colaborador interesado no podrá participar en el Comité de Créditos ni en cualquier otra reunión en que se informe o decida sobre la operación ni podrá dirigirse a los colaboradores que participen en las mismas para influir en la decisión.

Se necesita autorización previa de dos integrantes del Comité Ejecutivo del Banco para que el colaborador pueda:

- Contratar o participar en la contratación de suministros o servicios con personas físicas o jurídicas en las cuales el colaborador tenga algún interés.
- Adquirir bienes o derechos del Banco; arrendar o utilizar los mismos.

- Vender al Banco bienes y derechos del colaborador.

En general, para que el colaborador pueda mantener con el Banco cualquier relación de negocio o realizar transacciones ajenas a su relación de colaborador o del cliente.

El colaborador que tuviera interés en cualquiera de las operaciones mencionadas en el párrafo anterior deberá, además, abstenerse de participar o de influir en la decisión del Banco.

A instancia de La Función de Cumplimiento Antisoborno o de RRHH, o en forma espontánea en caso de tomar conocimiento de ello, los colaboradores deben facilitar información acerca de los posibles conflictos de interés con el Banco que puedan afectarles por sus relaciones personales, familiares, profesionales, patrimonio personal o por cualquier otra causa justificada. Esta información será tratada de forma confidencial y a los exclusivos efectos del cumplimiento del Código de Conducta.

Adicionalmente, la Alta Gerencia del Banco debe realizar declaraciones juradas especiales sobre actividad económica de familiares (de conformidad con la RNRCSF) la cual es tenida en cuenta por el área de Control Financiero para evitar el otorgamiento de créditos a partes vinculadas y por La Función de Cumplimiento Antisoborno para estar informado sobre posibles conflictos de interés.

La resolución de estos conflictos será analizada y resuelta por el Comité de Ética, y, en caso de dudas, se escalará el caso al Directorio.

4.2. Dedicación e incompatibilidades

Los colaboradores deben dedicar al Banco toda la capacidad profesional y esfuerzo personal necesarios para el ejercicio de las funciones que el Banco les asigne.

No deben desarrollar actividades, retribuidas o no retribuidas, que puedan perjudicar los intereses o la imagen del Banco o afectar a la independencia, imparcialidad y dedicación profesional del colaborador.

Cualquier colaborador debe informar sobre las actividades remuneradas o no remuneradas a la Función de Cumplimiento Antisoborno o a RRHH, incluidas las de enseñanza y formación, que desarrollen fuera del Banco.

Antes de aceptar o realizar cualquier actividad o trabajo que pudiera entrar en colisión con los intereses del Banco, el colaborador deberá consultar a la Función de Cumplimiento Antisoborno y a RRHH.

Están prohibidas las actividades profesionales, retribuidas o no en favor de otras entidades de crédito o, en general, de empresas que realicen actividades en competencia con las del Banco.

Los colaboradores no deberán prestar, tomar prestado, custodiar o realizar traspasos de dinero de clientes. El manejo de dinero por parte de los clientes deberá realizarse a través de los canales expresamente previstos por el Banco para ello como lo son las cajas o buzonerías pero en ningún caso podrán los colaboradores del Banco que no sean los cajeros del Banco, recibir de los clientes o entregar dinero a los clientes o a cualquier tercero en nombre de éstos.

Los colaboradores no deberán prestar ni tomar prestado dinero de otros colaboradores excepto que exista aprobación expresa por parte de la Función de Cumplimiento Antisoborno y de RRHH.

Los colaboradores deben manejar sus asuntos personales con una prudencia tal que evite generarse compromisos financieros que no puedan ser razonablemente afrontados.

4.3. Relaciones con clientes y proveedores²

Debe evitarse cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros, que pueda alterar la imparcialidad y objetividad profesional de los colaboradores, obligación que afecta de modo especial a los colaboradores que tienen que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que deciden las condiciones económicas de las operaciones con clientes.

Está prohibida la percepción de cualquier clase de remuneración, beneficio o financiación procedente de clientes o de proveedores del Banco así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración o beneficio de cualquier tipo por servicios relacionados y/o derivados de la actividad propia del colaborador.

Resulta contraria a la ética profesional la aceptación por los colaboradores de cualquier clase de regalos, invitaciones, favores u otras compensaciones de clientes o proveedores, salvo que se trate de objetos de cortesía de valor simbólico y escaso precio. Se consideran como tales los de valor inferior a 150 dólares estadounidenses, computando este límite por cliente o proveedor y por el conjunto de regalos o cortesías recibidas de ese mismo cliente. En caso de duda, el colaborador debe consultar con la Función de Cumplimiento Antisoborno o con RRHH previamente a su aceptación. Todos aquellos regalos, invitaciones o compensaciones de cualquier tipo que superen el valor equivalente a US\$ 150 deberán ser entregados a RRHH

² Este capítulo se complementa y profundiza en la Política ABC.

para ser compartido por parte de todo el personal del Banco. Cualquier excepción deberá ser aprobada por el/la CEO del Banco.

Resulta contraria a la ética profesional el otorgar, por parte de los colaboradores de Banque Heritage (Uruguay) S.A., a los agentes de control de la Institución, cualquier clase de regalos, invitaciones, favores u otras compensaciones, salvo objetos de cortesía (como el caso de productos institucionales) y atenciones de escaso precio, considerando como tales las de valor inferior a 150 dólares estadounidenses. En caso de duda, el colaborador debe consultar a la Función de Cumplimiento Antisoborno o con RRHH.

Sin perjuicio del monto, toda vez que la intención explícita del regalo, invitación o favor fuese la obtención de una ventaja indebida, el funcionario deberá rechazar el mismo, dando cuenta de lo actuado a RRHH.

La contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse a través de procedimientos transparentes y ajustados a criterios de publicidad y concurrencia. Habrá de rechazarse, o repercutirse como menor coste o mayor ingreso para el Banco, cualquier comisión, descuento o ventaja comercial que se ofrezca al Banco.

En el trato con los clientes, los colaboradores deberán evitar relaciones de exclusividad que vinculen a determinados clientes con un mismo colaborador, dificulten la relación de los clientes con otros colaboradores o la libre utilización por los clientes de los sistemas de Banca a distancia.

Las incidencias y reclamaciones de clientes deben canalizarse exclusivamente a través de los servicios electrónicos de atención al cliente establecidos por el Banco con carácter general, a través del respectivo sistema de Atención de Reclamos.

Los colaboradores del Banco no deben actuar como apoderados ni representantes de los clientes, ni realizar operaciones bancarias a través de cualquier canal de distribución en nombre de clientes o utilizando sus claves personales.

Cuentas de familiares: En el caso de cuentas de familiares, se admite que el colaborador pueda actuar como apoderado o mandatario de familiares directos y personas vinculadas previa información del hecho al Dpto. de RRHH y su Gerente de área. (ver restricciones en punto 6.5. de este Código de Conducta).

Todas las operaciones bancarias deben ser correctamente formalizadas y contabilizadas. En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todos los casos las buenas prácticas bancarias y las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos

reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos personales y demás disposiciones aplicables.

El servicio al cliente no justifica la realización de compensaciones de cobros y pagos, dotaciones de fondos extracontables ni cualesquiera otras prácticas diferentes a las autorizadas por el Banco. Las diferencias de caja deberán ser debidamente justificadas en la forma determinada por el Banco.

Es obligación de todo el personal del Banco el poner especial atención en el cumplimiento de las regulaciones y políticas internas destinadas a la prevención del lavado de activos o financiamiento del terrorismo: identificar a todos los clientes, abstenerse de realizar cualquier operación cuando exista certeza o indicios de estar vinculada al lavado de activos o al financiamiento del terrorismo, denunciar al Oficial de Cumplimiento las operaciones inusuales o sospechosas, no revelar bajo ningún concepto al cliente ni a terceros las actuaciones de control e investigación que se estén realizando y colaborar plenamente con las autoridades del Banco y las autoridades públicas. Estas disposiciones forman parte de la Política de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo, que es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios de la Institución.

No se deberá dar ninguna clase de sugerencia o consejo a clientes para la adquisición de cualquier tipo de producto cuando no exista una obvia ventaja para el cliente, pero sí se genere una ganancia solamente para el Banco.

No se deberá dar ninguna clase de consejo o sugerencia de inversión a clientes al menos que se tenga la suficiente información como para saber que el producto satisface los objetivos de inversión del cliente y contempla su grado de aversión al riesgo, manifestado a través del perfil de riesgo asignado y/o establecido.

No deberán darse consejos o sugerencias sobre productos respecto a los cuales el colaborador tenga objetivos de ventas cuando los mismos no sean los adecuados al perfil del cliente.

Los funcionarios del Banco NO son asesores fiscales, por lo que no deberán dar ninguna clase de consejo o sugerencia inherente a la situación fiscal del cliente, debiendo siempre exhortarlo, en caso de recibir cualquier tipo de consulta, a consultar con un asesor fiscal.

4.4. Protección de los bienes

Los funcionarios son responsables de proteger los bienes del Banco y de clientes y proveedores que confiaron su control o administración al Banco y los mismos no deberán utilizarse para beneficio propio por parte de funcionarios o asesores. Se consideran bienes: dinero en efectivo, títulos, planes comerciales, información sobre clientes, proveedores y distribuidores, bienes resultantes del intelecto tales como software, modelos de simulación, documentos internos y otros. Los sistemas de comunicación deben utilizarse con fines comerciales, por lo que será sancionado el funcionario, cliente, proveedor o tercero, vinculado o no al Banco, que pretenda utilizar estos sistemas de manera perjudicial o agravante para BHUY. Los funcionarios y asesores de BHUY incurrirán en falta grave en caso de reproducción, venta o distribución de información, software y otros productos amparados por licencias o registros de autor.

4.5. Actividades político partidarias

Conforme al régimen legal vigente en el país Banque Heritage (Uruguay) S.A. asegura absoluta libertad de pensamiento político para funcionarios y asesores. Sin perjuicio de ello, no se permite la realización de actividades políticas o recaudación de fondos en los lugares de trabajo, ni el uso de bienes de BHUY para tales actividades. Quienes decidan participar en la política podrán hacerlo a título personal y no como representantes de la Institución. No se autorizarán contribuciones o aportes a ninguna agrupación o candidato político.

Como parte de su sistema integral anticorrupción y antisoborno, Banque Heritage NO realiza aportes económicos a partidos políticos.

4.6. Relaciones con organismos públicos

Los requerimientos recibidos de autoridades, organismos judiciales y administraciones públicas, así como los certificados y conformidades de saldos y posiciones de clientes, deberán ser tramitados conforme al procedimiento centralizado establecido por el Banco.

Los colaboradores, deben colaborar lealmente con las autoridades judiciales, administrativas, fiscales y supervisoras.

A los funcionarios públicos no podrá realizarse ofrecimiento de regalos. Los colaboradores, en su calidad de tales, se abstendrán de ofrecer regalos a autoridades, organismos y administraciones públicas, partidos políticos e instituciones en general, así como de realizar con cargo al Banco aportaciones en favor de las entidades indicadas o de cualquier otra.

Reuniones con funcionarios públicos: Toda vez que sea necesario reunirse con funcionarios públicos se realizará una solicitud formal de entrevista (ej. mail al funcionario público) y se procurará asistir acompañado de otro colaborador del Banco.

Las reuniones deben documentarse (mediante correo electrónico dirigido a la Función de Cumplimiento Antisoborno), indicando fecha, lugar de reunión, participantes y temas tratados. Se recomienda que las reuniones tengan lugar en espacios institucionales, evitando lugares privados o de esparcimiento. Las excepciones a esta disposición deberán ser informadas a la Función de Cumplimiento Antisoborno justificando las razones.

Aportes a partidos políticos: Se prohíbe la colaboración económica del Banco hacia partidos o agrupaciones políticas.

Cap. 5. COMUNICACIONES CON LOS CLIENTES

5.1. El Banco podrá grabar las comunicaciones con los clientes.

5.2. Canales de comunicación para instrumentos financieros:

Se prohíbe el uso de whatsapp, telegram, o cualquier otro medio de mensajería o aplicación similar, como canal de negociación de cualquier instrumento financiero, salvo canales de mensajería corporativos definidos y comunicados formalmente por el Banco.

Queda prohibida la utilización de casillas de correo personales o de cualquier tercero distinto del dominio de Banque Heritage Uruguay.

Cap. 6. OPERACIONES PARTICULARES DE LOS COLABORADORES

6.1. Operaciones sobre valores mobiliarios

Los colaboradores de Banque Heritage Uruguay podrán operar con valores mobiliarios, bajo determinadas condiciones de volúmenes mínimos, los cuales serán definidos por el Comité Ejecutivo para cada tipo de instrumento.

Además, deberán cumplir con los siguientes criterios:

- No realizarán operaciones de compra/venta de valores y/o monedas que requieran, por su riesgo, volatilidad u otras circunstancias, un seguimiento continuo del mercado que pueda interferir en su actividad profesional en el Banco. Por tanto, todo valor

adquirido deberá ser mantenido en posición por un período mínimo de cinco (5) días laborables, sin poder colocar instrucciones de venta antes de dicho período. En caso de que el funcionario ponga una orden de ejecución automática, la misma será ejecutada una vez que se cumpla el plazo mínimo de cinco días. Si no se respetase esta obligación, todo beneficio realizado será extornado y ese tipo de operación podrá ser prohibido.

Lo anterior se controlará mediante perfiles de inversión que sean como máximo, Moderados.

- Operarán en valores cotizados en mercados regulados, sobre los que exista información pública.
- Deberán solicitar a Cumplimiento y a RRHH autorización para operar Emisiones Privadas, salvo que estas estén siendo distribuidas por el Banco a sus clientes habituales.
- NO podrán utilizar información privilegiada en su propio beneficio o en el de terceros (artículo 4.5 del Manual de Conductas de Mercado). RRHH podrá requerir de tanto en tanto a los colaboradores que éste determine (ya sea por muestreo o en general por sectores), la declaración de estar cumpliendo con esta disposición.

Cualquier excepción a estas restricciones deberá ser aprobada por Cumplimiento y RRHH. Los colaboradores de la Mesa de Dinero, adicionalmente a los requerimientos detallados anteriormente, deberán cumplir con lo siguiente:

- solicitar autorización previa a la Función de Cumplimiento Antisoborno o a la Gerencia de RRHH, en cada oportunidad de compra/venta de valores
- sus operaciones serán realizadas por otro funcionario del Departamento
- el período de mantenimiento de la posición será de 10 días laborales
- no podrán realizar operaciones que sean contrarias a los intereses del negocio
- solamente podrán realizar las operaciones con contrapartes externas, no podrán operar con ninguno de los portafolios del Banco

Se consideran contrarias a la ética profesional las siguientes operaciones de valores:

- Las efectuadas en base a información privilegiada o relevante obtenida del Banco o de clientes, proveedores o accionistas del Banco. Se considera información privilegiada a toda información no pública que puede ejercer una influencia

considerable sobre el precio de mercado de los valores y que está disponible para un grupo limitado de personas (ver art. 2.1 del Manual de Conductas de Mercado)³.

- Las realizadas en base a la contrapartida, garantía o intermediación de clientes o proveedores del Banco (excluida la intermediación de empresas de servicios de inversión).
- Las operaciones realizadas en base al crédito o descubierto deberán ajustarse a lo previsto en el apartado 6.3 siguiente.
- La Función de Cumplimiento Antisoborno o RRHH podrá solicitar al colaborador que le informe sobre sus operaciones de valores, en particular sobre las operaciones que puedan resultar ajenas a una finalidad de inversión ordinaria, como la compraventa de divisas y la contratación de productos derivados.
- En caso de duda sobre la naturaleza especulativa o no de una determinada operación, sobre el carácter privilegiado o relevante de una información o sobre la interpretación del presente apartado, el colaborador deberá consultar previamente a La Función de Cumplimiento Antisoborno y a RRHH, quienes lo evaluarán en conjunto con la Gerencia de Tesorería.

6.2. Operaciones con Valores del Banco e Información Privilegiada

A fin de evitar el uso de información confidencial, interna o privilegiada que colaboradores conozcan o tengan acceso con motivo del cargo o funciones que desempeñan, se prohíbe efectuar transacciones con títulos de Banque Heritage (Uruguay) S.A. para sus cuentas personales.

6.3. Operaciones bancarias

Las operaciones de activo correspondientes a colaboradores, familiares y personas vinculadas al colaborador (definidas en el apartado 6.6 posterior) deberán contar en todo caso con la autorización expresa y previa de dos integrantes del Comité Ejecutivo.

Las condiciones de las operaciones de pasivo o intermediación de los colaboradores, familiares y personas vinculadas serán las aplicables según la normativa interna del Banco las habituales de mercado para los clientes.

³ Entre otras la información privilegiada comprende el conocimiento de: intenciones firmes, como planes y prospectos aún no realizados, una advertencia de resultado antes de la publicación, un cambio importante en la cartera de órdenes (orden de un cliente importante), un análisis financiero pendiente de publicación, un cambio en la Gerencia o Directorio de la compañía, una reestructuración importante de la compañía o un plan social, una propuesta de fusión o adquisición, un ataque terrorista planificado, una licencia o autorización a punto de ser otorgada o rechazada, un juicio, litigio o multas que pudieran causar un impacto importante sobre los estados financieros de la compañía.

6.4. Gastos por cuenta del Banco

Los gastos en los que incurra el colaborador por cuenta del Banco deberán estar estrictamente relacionados con la actividad laboral y justificados documentalmente, de conformidad con lo establecido en los procedimientos internos.

6.5. Familiares y personas vinculadas

Las cuentas vinculadas a familiares de los ejecutivos de cuenta no pueden estar manejadas por los ejecutivos vinculados, ni por otro ejecutivo de cuenta que trabaje en equipo con el ejecutivo vinculado (ejemplo, cuando un RM sustituye a otro en caso de licencia del primero).

Quedan alcanzadas por esta restricción tanto las cuentas a nombre de personas físicas como las cuentas de personas jurídicas que sean propiedad o en las que trabajen familiares de los ejecutivos.

6.6. Alcance del término Familiares

Las obligaciones expuestas en este capítulo, referente a Operaciones bancarias se extienden a las siguientes personas vinculadas a los colaboradores:

- El cónyuge o pareja de hecho estable del colaborador.
- Los hijos del colaborador o de su cónyuge o concubino.
- Padre y madre del colaborador o de su cónyuge o concubino.
- Otros familiares o, en general, otras personas cuando la operación sea realizada con la intervención, gestión o asesoramiento del colaborador.
- Las sociedades en las que el colaborador o sus familiares (mencionados anteriormente), directa o indirectamente, tengan una participación en la propiedad o en la administración.
- Las personas que actúen como apoderados, mandatarios o fiduciarios del colaborador, de sus familiares o de las sociedades controladas, o lo hagan de forma concertada con cualquiera de los mismos.

El colaborador infringe su deber de fidelidad con el Banco si en forma consciente permite o no revela la existencia de operaciones realizadas por las referidas personas vinculadas que puedan vulnerar las reglas contenidas en el presente Código de Conducta.

En los casos identificados anteriormente, la apertura de cuentas debe ser informada a la Función de Cumplimiento Antisoborno y adoptarse las medidas de control que correspondan a cada caso (según el rol del funcionario y del tipo de cliente vinculado) para prevenir el

conflicto de interés (por ejemplo: autorizaciones especiales, designación de ejecutivo de cuenta específico, abstención del funcionario de participar en determinadas decisiones, etc).

Cap. 7. SANCIONES

Todos los colaboradores son responsables de conocer y entender las condiciones planteadas en el Código de Conducta, así como de todas las políticas de BHUY, incluyendo aquellas específicamente identificadas en este Código.

Cualquier falta en el cumplimiento de lo establecido en el presente Código podrá resultar en sanciones disciplinarias que incluyen observaciones, sanciones, y despidos, a ser determinado por el Comité de Recursos Humanos (CEO/Gerencia General, Jefe de RRHH, Gerente de Operaciones y Gerente de Legal & Cumplimiento). Este Comité es el responsable último de investigar todos los reportes de violación a este Código, informados, en forma anónima, a través del formulario disponible en Intranet.

Para los casos de denuncia a los involucrados en el Comité, el formulario ha de dirigirse a la casilla de Auditoría Interna, también de forma anónima.

La actualización del presente Código ha sido aprobado por el Directorio de Banque Heritage (Uruguay) en su sesión del 12 de mayo de 2026.