

CÓDIGO DE ÉTICA

BANCOPATAGONIA

1 Introducción

A través del presente Código de Ética, el Directorio de BANCO PATAGONIA (URUGUAY) S.A.I.F.E. (en adelante la INSTITUCIÓN) reconoce la importancia de la adopción de principios éticos en la gestión de sus actividades.

El Código de Ética de la INSTITUCIÓN constituye un conjunto de reglas, principios y normas de aplicación obligatoria por parte de sus empleados, al tiempo que define el estándar de conducta que se espera de todos los integrantes de la organización. En tal sentido, el mismo incluye directrices para orientar las relaciones entre los empleados de la INSTITUCIÓN y con terceros.

Considerando que difícilmente un código de ética abarque todas las situaciones encontradas en la práctica, las directrices presentadas en este documento pretenden orientar el accionar de los integrantes de la INSTITUCIÓN, en lo que a comportamiento ético refiere, en los casos más comunes y rutinarios, que no agotan la diversidad de situaciones en las cuales podrían verse involucrados.

En este sentido, el presente Código deberá revisarse y actualizarse acompañando las estrategias de negocio de la INSTITUCIÓN, de modo de fortalecer nuestra imagen corporativa y de fomentar la confianza de nuestros clientes, proveedores, reguladores y de la sociedad en su conjunto.

El Código de Ética forma parte de las políticas que rigen el accionar de la INSTITUCIÓN, no teniendo por objeto la revocación o reemplazo de las disposiciones contenidas en otras normas internas, sino su complementación.

2 Ámbito de Aplicación

El Código de Ética se aplica, con carácter obligatorio, a todos los empleados de la INSTITUCIÓN, incluso a aquellos contratados a término o que se encuentren prestando funciones en el período de prueba, así como a los miembros del Directorio de la INSTITUCIÓN. El Código no modifica la relación laboral existente entre la INSTITUCIÓN 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 la INSTITUCIÓN, pueda afectar de alguna manera la reputación de BANCO PATAGONIA (URUGUAY) S.A.I.F.E..

La apropiada aplicación de los principios contenidos en el presente Código requiere que todos los empleados, sin distinción de nivel jerárquico, conozcan cabalmente su contenido.

3 NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Los empleados y los integrantes del Directorio de BANCO PATAGONIA (URUGUAY) S.A.I.F.E., deben actuar de manera de garantizar que los negocios y actividades de la INSTITUCIÓN se ajusten a las normas contenidas en el presente Código de Ética. En tal sentido, en el presente capítulo se exponen los valores éticos de la INSTITUCIÓN, así como las conductas no deseadas.

3.1 Legalidad

Los empleados deberán, en la realización de las operaciones de la INSTITUCIÓN, 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 los procedimientos y controles adoptados por la INSTITUCIÓN, en especial aquellos tendientes a evitar que la misma sea utilizada en maniobras tendientes a legitimar capitales provenientes de actividades delictivas.

En tal sentido, el personal de la INSTITUCIÓN no podrá:

- a. Efectuar cualquier operación que suponga un incumplimiento al marco jurídico de la República Oriental del Uruguay y/o a las normas generales e instrucciones particulares establecidas por su Banco Central;
- b. Realizar operaciones con personas físicas o jurídicas señaladas por los organismos responsables del cumplimiento de la ley de la República Oriental del Uruguay, o bien por Gobiernos Extranjeros u otras autoridades competentes, como presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de fondos, en los términos de la legislación nacional;
- c. Efectuar operaciones con personas de las cuales se tenga dudas sobre la procedencia de sus fondos y la legalidad de sus actividades comerciales;

- d. Efectuar transacciones con personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades prohibidas por las leyes y regulaciones vigentes en nuestro país, o que atentan contra la credibilidad y los intereses de la INSTITUCIÓN;

3.2 **Confidencialidad de la información**

El personal de la INSTITUCIÓN deberá mantener la confidencialidad de toda información de carácter no público que obtenga o genere en relación con sus actividades dentro de la INSTITUCIÓN, aún después de haber cesado en su función o su empleo.

Los miembros del Directorio y los empleados de la INSTITUCIÓN deberán adecuar su comportamiento a lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Intermediación Financiera (Ley N° 15.322) y su decreto reglamentario N° 614/92 y en la Ley N° 17.948, referida al secreto Bancario. Estas disposiciones establecen que las instituciones de intermediación financiera no pueden revelar o hacer pública información que reciban de sus clientes o sobre sus clientes.

La excepción a esta prohibición se configura cuando el cliente releva a la INSTITUCIÓN de la obligación de guardar secreto mediante autorización expresa y por escrito, o por resolución fundada de la Justicia Penal o de la justicia competente si estuviera en juego una obligación alimentaria.

La INSTITUCIÓN podrá, en aplicación de las regulaciones antes mencionadas, proveer sin consentimiento expreso de sus clientes, información de todo tipo al Banco Central del Uruguay. Asimismo, podrá compartir información con terceros, tales como Auditores Externos o Asesores Legales, siempre que los mismos estén obligados contractualmente a mantener el Secreto Profesional. En este último caso, la INSTITUCIÓN deberá adoptar los recaudos necesarios para asegurar que las informaciones proporcionadas son tratadas de forma confidencial y se utilizan, exclusivamente, para los fines del servicio en cuestión.

3.3 **Uso adecuado de la información**

El personal de la INSTITUCIÓN no podrá utilizar la información relevante que haya conocido por razón o en ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero (información privilegiada).

Los empleados de la INSTITUCIÓN que accedan a información privilegiada se abstendrán de ejecutar, por cuenta propia o ajena, las siguientes actividades:

- a. Realizar cualquier tipo de operación con los valores o instrumentos financieros (acciones, bonos, opciones, índices accionarios que contengan esos valores) a los que la información se refiera;
- b. Comunicar dicha información a terceros, salvo en el ejercicio normal de su cargo;
- c. Recomendar a un tercero que adquiera o ceda esos valores o instrumentos, basándose en dicha información.

3.4 Conflicto de interés

El personal actuará siempre en defensa de los intereses de la INSTITUCIÓN. En tal sentido, los empleados evitarán colocarse en situaciones que puedan significar un conflicto entre sus intereses personales o los de personas o entidades estrechamente vinculadas a ellos (miembros de su familia, personas o empresas con quien comparten un interés económico) y los de la INSTITUCIÓN.

Asimismo, deberán evaluar cuidadosamente cualquier conducta que pueda resultar no aceptable desde el punto de vista ético, aún cuando no cause pérdidas materiales a la INSTITUCIÓN.

Los empleados deberán identificar y reportar cualquier situación que, en el desempeño de sus funciones, pudiera afectar su objetividad profesional o implicar un conflicto entre sus intereses personales y los de la INSTITUCIÓN.

A efectos de prevenir situaciones de conflicto, los empleados y los miembros del Directorio de la INSTITUCIÓN, deberán abstenerse de aprobar, conceder, participar o ejercer influencia para que se aprueben operaciones, servicios o negocios entre la INSTITUCIÓN y clientes o proveedores con los que se encuentre vinculado, ni participar de transacciones en las que sus intereses personales puedan colisionar con los intereses de la INSTITUCIÓN.

El personal de la INSTITUCIÓN no podrá mantener relaciones comerciales particulares, de carácter habitual, con clientes o proveedores de la INSTITUCIÓN. Asimismo, antes de aceptar o realizar cualquier actividad comercial eventual con clientes o proveedores de la INSTITUCIÓN, deberá comunicarlo formalmente al Gerente General quien, de entenderlo conveniente, dará cuenta al Directorio.

3.5 Regalos y gratificaciones

El personal de la INSTITUCIÓN no podrá aceptar gratificaciones, regalos, o ser objeto de invitaciones o atenciones cualquiera sea su naturaleza o procedencia. No obstante ello, los obsequios modestos y usuales en relaciones de negocios con clientes, proveedores y asesores de la INSTITUCIÓN si podrán ser aceptados.

A estos efectos, la gratificación deberá cumplir con los siguientes criterios:

- a. Deberá representar un valor insignificante,
- b. No podrá ser hecho bajo la forma de dinero o de valores negociables,
- c. Deberá inscribirse en el marco de prácticas comerciales reconocidas y admitidas por todos,
- d. Deberá poder divulgarse sin acarrear situaciones embarazosas para la INSTITUCIÓN o la persona que se beneficia.

3.6 Actividades profesionales ajenas a la institución

El personal de la INSTITUCIÓN podrá realizar otras actividades profesionales externas a la Institución, siempre que las mismas les permitan cumplir eficazmente con las funciones desarrolladas en la INSTITUCIÓN, no limitando la disponibilidad horaria requerida por el mismo.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, están prohibidas las actividades profesionales externas desarrolladas a favor de una entidad que realice actividades en competencia con las de la INSTITUCIÓN. Asimismo, se encuentra prohibida la realización de actividades profesionales, de carácter habitual, para clientes o proveedores de la INSTITUCIÓN.

Antes de aceptar o realizar cualquier actividad profesional ajena a la INSTITUCIÓN, ya sea de carácter habitual o eventual, el empleado deberá comunicarlo formalmente al Gerente General quien, de entenderlo conveniente, dará cuenta al Directorio de la INSTITUCIÓN.

3.7 Política en materia de inversiones personales y operaciones bancarias

En materia de inversiones personales, los empleados de la INSTITUCIÓN no podrán realizar, por cuenta propia o por cuenta de personas con quienes compartan intereses económicos (núcleo familiar, otros), las operaciones con valores o instrumentos financieros que se detallan seguidamente:

- Operaciones que interfieran o afecten al trabajo o dedicación del empleado a la INSTITUCIÓN;

- Transacciones efectuadas utilizando información privilegiada o relevante obtenida de su actividad en la INSTITUCIÓN;
- Inversiones en valores o instrumentos financieros emitidos por clientes o proveedores de la INSTITUCIÓN que no cuenten con cotización en un mercado formal;
- Inversiones en valores o instrumentos financieros emitidos por clientes o proveedores de la INSTITUCIÓN (con o sin cotización), donde el empleado en cuestión pueda ejercer influencia decisiva en los negocios de dichos clientes o proveedores con la INSTITUCIÓN;
- Inversiones en valores o instrumentos financieros emitidos por empresas, si dicha inversión pudiera afectar su capacidad para tomar decisiones imparciales en la INSTITUCIÓN.

3.8 Canales de Reporte

Los empleados deberán comunicar a la Gerencia General, sin miedo a repercusiones negativas, cualquier situación que ocurra en la INSTITUCIÓN y que pueda ser considerada incompatible con la ley nacional, con las normas generales e instrucciones particulares dictadas por el Banco Central del Uruguay, con las normas y procedimientos internos de la INSTITUCIÓN y con el presente código de ética.

En efecto, los empleados que tomen conocimiento de la existencia de situaciones ilegales o incompatibles con los valores éticos de la Institución deben reportarlas al Gerente General, aportando toda la información con que cuentan. Sin perjuicio del canal de reporte definido, de configurarse alguna de las hipótesis establecidas precedentemente, los empleados tienen el derecho de contactar a los Directores de la Institución.

Esta totalmente prohibido reportar situaciones falsas. El reporte de situaciones falsas será sancionado de acuerdo con el régimen sancionatorio establecido en el presente Código.

3.9 Representación de la INSTITUCIÓN

Ningún empleado podrá invocar el nombre de la INSTITUCIÓN sin estar autorizado o calificado para ello. Asimismo, si un empleado tiene previsto participar en charlas, entrevistas o presentaciones en público que se relacionen con los intereses comerciales de la Institución, deberá obtener autorización formal previa de la Gerencia General.

3.10 **Protección de los recursos de la INSTITUCIÓN**

Los empleados de la INSTITUCIÓN no podrán utilizar equipos, tecnologías, metodologías u otros recursos de la INSTITUCIÓN para fines privados, sin que medie una autorización especial por parte de la Gerencia General. Tampoco podrán efectuar actividades particulares que interfieran con el tiempo de trabajo dedicado a la INSTITUCIÓN, salvo que exista autorización expresa.

3.11 **Prevención del Lavado de Activos y de la financiación al terrorismo**

Como integrante del sistema financiero, la INSTITUCIÓN colabora activamente con las autoridades competentes en la lucha contra el lavado de activos y la financiación de actividades terroristas.

La INSTITUCIÓN ha diseñado un Sistema Integral de Prevención, que contiene las políticas, procedimientos, sistemas y controles internos adoptados por el Directorio de para la adecuada gestión de los riesgos de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo.

El Directorio de la INSTITUCIÓN es conciente que la eficacia del Sistema depende especialmente del grado de colaboración y compromiso de todo el personal.

Los empleados de la INSTITUCIÓN deben cumplir estrictamente con las políticas, procedimientos y controles establecidos en dicho Sistema, e incorporados al Manual de procedimientos para prevenir la legitimación de activos provenientes de actividades delictivas y la financiación del terrorismo (en adelante el Manual de Procedimientos).

En particular, los empleados que detecten la existencia de una operación inusual o sospechosa, en los términos del artículo 1º de la Ley 17.835, sus modificativas y decretos reglamentarios, o de activos vinculados con el terrorismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la citada norma legal, deberán comunicarlo al Oficial de Cumplimiento de la Institución, 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.

4 RELACIONES

La INSTITUCIÓN en sus relaciones con clientes, proveedores, empleados y otros terceros aplicará los principios y valores éticos contenidos en el presente Código de Ética.

Aprobado por Directorio: 19 de noviembre de 2001

Última modificación: 15 de agosto de 2008

4.1 Relaciones con Clientes

La INSTITUCIÓN tiene como objetivo principal respaldar los emprendimientos de sus clientes. La INSTITUCIÓN quiere participar de los proyectos de sus clientes y pone a disposición de éstos, su vocación de servicio, su experiencia y solidez y sus valores y principios éticos.

Como contrapartida, la INSTITUCIÓN espera de sus clientes un comportamiento y una gestión de sus actividades comerciales acordes a la ley y a los valores éticos de la INSTITUCIÓN. Asimismo, la INSTITUCIÓN solicita el apoyo de sus clientes para dar fiel cumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos en materia de prevención del lavado de activos y de la financiación del terrorismo.

La información relativa a los clientes y sus operaciones es de carácter absolutamente confidencial y por tanto, la INSTITUCIÓN considera prioritaria la protección de la misma de acuerdo con lo establecido en el numeral 3.2 del presente Código.

Para la INSTITUCIÓN, la transparencia en la relación con sus clientes constituye un valor fundamental. En tal sentido, los empleados deberán brindar a los clientes información clara, precisa y transparente sobre sus operaciones, y sobre otros aspectos tales como: las características de los productos y servicios ofrecidos y las comisiones y costos asociados.

4.2 Relación con Proveedores

La elección y contratación de proveedores deberá responder a las necesidades de la INSTITUCIÓN y basarse exclusivamente en criterios técnicos, debiendo realizarse a través de procedimientos que aseguren la concurrencia de una pluralidad de proveedores y que garanticen las condiciones más ventajosas para la INSTITUCIÓN.

La relación con los proveedores debe guiarse por criterios técnicos y profesionales, teniendo siempre como objetivo la satisfacción de las necesidades de la Organización en la mejor relación costo/beneficio. Para ello, es necesario que nuestros proveedores mantengan estándares éticos compatibles con las prácticas descritas en este Código.

4.3 Relaciones en el Ámbito Laboral

Las relaciones laborales deberán basarse en la cortesía, la lealtad y el respeto mutuo. Los supervisores deberán colaborar activamente en fomentar el espíritu de equipo y la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional existentes, en función de las cualidades, características y méritos de cada funcionario.

Ningún empleado de la INSTITUCIÓN podrá servir de fiador a otro, salvo en los casos aprobados por los Directores.

4.4 Relación con el Mercado y la competencia

La INSTITUCIÓN adoptará prácticas de negocios que contribuyan al crecimiento del mercado financiero como un todo, sin realizar ningún comentario que afecte la imagen de la competencia.

4.5 Relación con el Poder Público y sus Órganos Reguladores

La relación con los representantes de órganos públicos de manera general debe guiarse por el total apoyo al desempeño de sus atribuciones, reflejando siempre los altos estándares éticos practicados por la organización.

4.6 Relación con el Medio Ambiente

La INSTITUCIÓN valora de manera especial el respeto a la preservación del equilibrio ecológico como una obligación inherente a nuestra condición de miembros activos de la sociedad, la misma se materializa a través de acciones de sensibilización dirigidas a la comunidad, nuestros empleados, clientes y proveedores.

5 SANCIONES

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 Ética, o
- Existe voluntad cierta y directa de realizar una operación sin intención de generar una violación de las reglas del Código de Ética, 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:

- 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 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 graves.
 - Despido sin derecho a indemnización en caso de faltas muy graves o reiteración de faltas graves.

6 Difusión

El presente Código de Ética se incorporará en el sitio web de la INSTITUCIÓN para facilitar su consulta por parte de cualquier interesado. Sin perjuicio de ello, el referido documento se encontrará a disposición de quien lo solicite personalmente.