

GAP CONSULTORES

Asesores de Inversión

Código de Ética y Buenas Prácticas

Noviembre de 2014

I. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Buenas Prácticas (en adelante, el "Código") ha sido elaborado con el fin de promover la adopción de principios de ética (profesional y personal) y valores generales que rigen las actuaciones y estándares de comportamiento que se espera de todos los integrantes de la organización.

La aplicación de las disposiciones se realizará teniendo en cuenta el compromiso de la Institución de utilizarlo como instrumento destinado a mejorar la transparencia y veracidad en la información suministrada al Cliente, así como la calidad del servicio.

II. GENERALIDADES

Definición. Este "Código de Ética y Buenas Prácticas" comprende el conjunto de reglas, principios y valores que rigen las actuaciones y los estándares de comportamiento que se espera tengan los integrantes de la Institución. Constituye una guía de comportamiento que forma parte de las políticas que rigen a la institución.

Se entiende por Institución a todo el personal de la misma sin importar el puesto que ocupe, así como también a los socios, directores y demás personal superior de la misma.

1) Ámbito de aplicación

El Código se aplica con carácter obligatorio a todos los integrantes de la Institución, incluso aquellos contratados a término o que se encuentren prestando funciones en el período de prueba, así como a los miembros del Directorio y Personal Superior.

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 su reputación.

Es obligación de los empleados la lectura, conocimiento y cumplimiento de lo establecido en él. Cualquier duda sobre el contenido del mismo deberá ser formulada al Oficial de Cumplimiento.

2) Principios de Ética

En el desarrollo de su actividad la Institución y su personal deberán:

- Velar por la protección de los intereses de sus clientes y tratarlos justamente, actuando con integridad.
- Llevar a cabo sus actividades con probidad e imparcialidad.
- Actuar con profesionalismo, cuidado y diligencia, tanto a nivel interno de la organización como en materia de relacionamiento con los clientes y otros agentes con los que interactúen.

- Adecuar sus actos a los principios de lealtad y ética profesional.
- Observar las leyes y los decretos que rigen la actividad de asesores de inversión, así como las normas generales e instrucciones particulares dictadas por la Superintendencia de Servicios Financieros (SSF).

Cuando la Institución actúe por cuenta ajena, sin perjuicio de los principios antes mencionados, deberá además:

- Ejecutar con diligencia las órdenes recibidas según los términos en que estas fueron impartidas.
- Otorgar absoluta prioridad al interés de los clientes, reduciendo al mínimo los riesgos de conflictos de interés. Los conflictos de interés deberán definirse e identificarse y, ante situaciones de conflicto, se evitará privilegiar a cualquier cliente en particular.
- Poner a disposición de sus clientes la información exigida en virtud de normas legales y regulaciones de la SSF.
- Prestar asesoramiento con lealtad y prudencia.
- Abstenerse de utilizar información privilegiada.
- Abstenerse de multiplicar transacciones en forma innecesaria sin beneficio para sus clientes, de ejecutar operaciones ficticias o simuladas y de inducir a error mediante declaraciones falsas.

3) Actualización

El Código se revisará y actualizará periódicamente, toda vez que se configuren cambios en la normativa, y cuando el entorno de los negocios de la Institución lo requiera. Toda modificación será aprobada por el Directorio, y notificada al personal de la Institución.

III. RELACIONES CON LOS EMPLEADOS.

1) Reglas Básicas de Conducta. Los procedimientos establecidos por la Institución cumplen estrictamente con las leyes y regulaciones vigentes en nuestro país.

En tal sentido el personal debe asumir, sin excepción alguna, la obligación de cumplir estrictamente con toda la normativa aplicable.

Se debe privilegiar la legalidad y la observancia de los principios éticos por sobre el logro de las metas comerciales.

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 BCU y con los procedimientos internos de la Institución, tendientes a evitar las maniobras de legitimación de capitales provenientes de actividades delictivas.

En tal sentido el personal de la Institución no podrá:

- Efectuar operaciones que supongan un incumplimiento al marco jurídico de la República Oriental del Uruguay y de las normas generales e instrucciones particulares del BCU.
- Realizar operaciones con personas físicas o jurídicas señaladas por los organismos responsables del cumplimiento de la ley de la Republica Oriental del Uruguay, o bien por Gobiernos Extranjeros u otras autoridades competentes, relacionados con movimientos ilícitos de fondos en los términos de la legislación nacional.
- Efectuar operaciones con personas de las cuales se tenga dudas sobre la procedencia de sus fondos y la legalidad de sus actividades.
- Realizar operaciones con personas físicas o jurídicas que desarrollan actividades prohibidas por la leyes y regulaciones, o que atenten contra la credibilidad o los intereses de la Institución.

2) Guía de Actuación. El Código actúa como guía de actuación para los empleados en aquellos casos en que no se encuentren claramente establecidas sus obligaciones, por la ley u otros procedimientos internos de la Institución.

3) Privacidad del Empleado. Preservar la privacidad, dignidad y buen nombre del empleado, contribuye significativamente a la calidad de vida en el ambiente trabajo.

Toda información personal recabada por la Institución relacionada con sus empleados (salario, patrimonio, resultados de tests, evaluaciones de desempeño, etc.) es de acceso restringido a las personas autorizadas. Sólo podrá ser brindada a terceros con el consentimiento del empleado, excepto en aquellos casos donde la Institución está obligada por ley.

Los empleados deberán notificar a su personal superior jerárquico todo problema personal que pudiera afectar su trabajo.

4) Relaciones entre los Empleados. La institución se orienta a crear un agradable ambiente de trabajo donde prime una actitud de respeto, confianza y entendimiento mutuo, creando relaciones de apoyo entre empleados en todos los niveles.

La Institución trata a sus empleados en forma imparcial. En tal sentido, procura seleccionarlos y promoverlos en función de sus habilidades y desempeño. Asumiendo el compromiso de evitar cualquier tratamiento desigual de sus empleados basado en su sexo, color de piel, religión, etc.

Los empleados deberán adoptar siempre un comportamiento equitativo, evitando cualquier actitud guiada por prejuicios relativos al sexo, origen étnico, color, religión, edad, incapacidad física, afinidad política o cualquier otra forma de discriminación.

En modo alguno, las relaciones establecidas personales dentro de la Institución, podrán ser utilizadas para propiciar situaciones de acoso o intimidación. En caso de verificarse una situación de esta naturaleza, los empleados deberán reportarla.

Para lograr acciones eficientes, buen trabajo de equipo y adecuado rendimiento, es esencial la cooperación entre los empleados, compartiendo toda la información requerida para el desarrollo del trabajo.

5) Responsabilidad. Los empleados de la Institución deberán demostrar capacidad y dedicación sobre todos los aspectos que se encuentren dentro de su área de responsabilidad. Deberán actuar con profesionalismo y discreción, desempeñándose acorde al nivel de autoridad de sus cargos.

Cuando deleguen funciones a otros, deberán efectuar un seguimiento de las mismas, ya que se mantienen en su área de responsabilidad.

6) Canales de Reportes. Los superiores deben hacer todo lo posible por crear una atmósfera donde los empleados se sientan libres de expresar sus opiniones sobre situaciones conflictivas existentes o potenciales.

Los empleados que tomen conocimiento de la existencia de situaciones ilegales o incompatibles con los valores éticos de la Institución deben reportarlas a su superior o al Oficial de Cumplimiento, aportando toda la información con que cuentan. Si bien está previsto que el canal de reporte sea al superior, los empleados tienen el derecho de contactar a personas de mayor nivel jerárquico.

7) Uso adecuado de la Información. El personal 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 que accedan a información privilegiada se abstendrán de ejecutar por cuenta propia o ajena, las siguientes actividades:

- Realizar cualquier tipo de operación con los valores o instrumentos financieros a los que la información se refiera.
- Comunicar dicha información a terceros, salvo en el ejercicio normal de su cargo.
- Recomendar a un tercero que adquiera o ceda esos valores o instrumentos basándose en dicha información.

8) Conflicto de Intereses. El personal actuara siempre en defensa de los intereses de la Institución. En tal sentido, evitara colocarse en situaciones que puedan significar un conflicto entre sus intereses personales o los de personas o entidades estrechamente vinculadas a ellos y los de la Institución.

9) Capacitación. Se establecerán políticas y procedimientos con respecto al personal que aseguren un alto nivel de integridad del mismo y una permanente capacitación sobre la

actividad del Asesor de Inversiones, y prevención de lavado de activos y financiamiento de terrorismo.

Se implementara un sistema de capacitación inicial para el personal de la Institución según lo requiera la reglamentación que establezcan las autoridades.

Capacitación continua, la Institución se asegurará que todas las personas realicen en el ámbito académico, en entidades públicas o privadas o en cursos internos, una actualización de su capacitación de acuerdo con las funciones que cumplen. La actualización incluirá las modificaciones legales o reglamentarias referidas al mercado de valores.

IV. RELACIONES CON LOS CLIENTES

1) Promoción de los Intereses del Cliente. La Institución brinda la mejor atención a sus clientes, cultivando relaciones a largo plazo, fortaleciendo su lealtad y ampliando sus actividades.

2) Privacidad del Cliente. 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. El personal debe mantener la confidencialidad de toda la información de carácter no público que obtenga o genere en relación con sus actividades dentro de la Institución aun después de haber cesado de ocupar su función o empleo.

3) Información al Inversor. La Institución pondrá a disposición del inversor que forma parte de su cartera de clientes:

- Comunicación de inscripción en el Registro de Mercado de Valores emitida por la SSF.
- Especificación de costos en que incurrirá el inversor en los diferentes tipos de operación ofrecidas. Al mismo tiempo que las condiciones para su modificación y el medio y el plazo que se utilizara para el aviso al cliente.
- Información sobre los valores emitidos localmente y emitidos en el exterior.

La información que proporcione la Institución acerca de las características y riesgos de los productos y servicios solicitados por sus clientes, siempre será dada en forma clara, suficiente, veraz y oportuna, evitando la omisión de datos esenciales que sean capaces de inducirlos al error, de modo que les permita tomar decisiones con conocimiento de causa.

4) Atención de reclamos

La Institución contará con un procedimiento de atención de reclamos de clientes, el cual incluirá vías para la formulación del reclamo, formas y plazos de respuesta según lo establezca la reglamentación establecida por las autoridades.

V. PREVENCIÓN EN LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

1) Prevención en Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. La Institución cumple cabalmente con las normas legales y reglamentarias vigentes, en particular aquellas emitidas por el Banco Central del Uruguay, así como con los procedimientos y controles internos tendientes a evitar maniobras que procuren legitimar capitales provenientes de actividades delictivas.

A tales efectos establece políticas y procedimientos que le permiten prevenir y detectar operaciones que puedan estar relacionadas con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. Para cumplir con dicho objetivo establece reglas para conocer adecuadamente a sus clientes, así como identificar a las personas con quienes opera la Institución.

Se implementaran procedimientos de resguardo para las informaciones obtenidas o elaboradas en cumplimiento de los procedimientos de identificación y conocimiento de la actividad de sus clientes.

A estos efectos, todos los integrantes de la Institución deben respetar y cumplir con el sistema integral de prevención de lavado de activos y el financiamiento del terrorismo implementado por la misma.

2) Origen de los Fondos. La Institución se abstendrá de canalizar operaciones respecto de las que en su opinión existan motivos para creer que se encuentran vinculadas a la legitimación de activos provenientes de actividades ilícitas configuradas por el narcotráfico, terrorismo, contrabando, tráfico ilícito de armas, explosivos, municiones, materiales destinados a su producción; tráfico ilícito de órganos, tejidos y medicamentos, tráfico ilícito de hombres, mujeres o niños, extorsión, secuestro, proxenetismo, tráfico ilícito de sustancias nucleares, tráfico ilícito de obras de arte, animales o materiales tóxicos; estafa cometida por personas físicas, representantes o empleados de las personas jurídicas sujetas al control del BCU en el ejercicio de sus funciones, crimen de genocidio, crímenes de guerra, crímenes de lesa humanidad.

La Institución se compromete a desarrollar políticas de prevención apropiadas y suficientes, para evitar la canalización de operaciones que involucren el procesamiento de activos provenientes de actividades ilícitas.

Siempre se deberá verificar la existencia de una adecuada justificación de la procedencia de los fondos.

3) Cooperación. La Institución se compromete a colaborar diligentemente con las autoridades competentes, en las investigaciones sobre actividades concernientes a la legitimación de activos provenientes de las actividades ilícitas.

VI. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Régimen Sancionatorio. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código por parte del personal estará sujeto a la aplicación de las sanciones previstas en el mismo, 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 a la violación de cualquiera de las disposiciones de este Código, 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 Código, sin que exista voluntad de violarlo.

Se entiende que existe dolo cuando:

- Existe conciencia y voluntad de realizar una operación a sabiendas que la misma implica una violación a las disposiciones contenidas en este Código o a las normas antilavado que rigen en el país, o
- Existe conciencia y voluntad de realizar una operación, sin la intención de violar las reglas del presente Código, pero sabiendo que puede producirse, en última instancia, un resultado que implique la violación de las normas contenidas en el mismo o las normas antilavado que rigen en éste país.

Toda falta, culpable o dolosa, determinará la aplicación de una sanción, que se graduará atendiendo a la gravedad de la infracción y a la voluntad de quien la efectuó, siguiendo los criterios que se detallan a continuación:

Las faltas cometidas con dolo serán consideradas en todos los casos faltas graves y serán sancionadas con la suspensión o, según la gravedad del caso, con el despido del funcionario 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, se notificará de inmediato a la justicia.

Ante faltas cometidas a título culposo, se aplicarán las siguientes sanciones:

- Observación con apercibimiento;
- Suspensión sin remuneración, en caso de reiteración de faltas leves o ante faltas graves;
- Despido por notoria mala conducta, en caso de reiteración de faltas graves, o ante faltas muy graves.

Las sanciones serán impuestas por el Directorio. La existencia de sentencia judicial definitiva o resolución bancocentralista firme relevará al Directorio de cualquier otra consideración para imponer una sanción.

Para imponer sanciones de suspensión o despido se requerirá el voto unánime del Directorio. En todos los casos las sanciones serán comunicadas al Banco Central del Uruguay.

VII. DISPOSICIONES FINALES

Competencias. Corresponde al Oficial de Cumplimiento velar por el conocimiento del Código por parte del personal de la Institución, su cumplimiento, y asegurar su difusión en forma periódica.

Las reglas de conducta relacionadas con los mecanismos de prevención de actividades delictivas contenidas en esta declaratoria son de imperativo cumplimiento, en consecuencia, deben observarse en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Para asegurar el adecuado cumplimiento de este Código, todo el personal abocado a las tareas de asesor de inversiones de GAP Consultores, se compromete a cumplir con las disposiciones del Manual para la Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo vigente en la Institución.