

## Código de Conducta y Ética Empresarial

Pautas de gobierno corporativo 2019

### 1. Introducción

Este Código global de conducta y ética empresarial ("Código") rige el compromiso general de PER CAPITAL de llevar a cabo sus actividades comerciales de la manera más alta ética y profesional, poniendo los intereses del inversionista primero. La reputación de integridad de PER CAPITAL es uno de sus activos más importantes y es fundamental para el éxito de su negocio. Si bien este Código cubre una amplia gama de actividades, prácticas y procedimientos comerciales, no cubre todos los problemas que puedan surgir en el curso de las numerosas actividades comerciales de PER CAPITAL. Más bien, establece principios básicos diseñados para guiar a los empleados y directores de PER CAPITAL. Se espera que los consultores y los trabajadores eventuales, contractuales o temporales cumplan con los principios de este Código y las políticas aplicables a su ubicación, función y estado.

Cada empleado y director de PER CAPITAL, cualquiera que sea su posición, es responsable de mantener altos estándares éticos y profesionales y debe tratar de evitar incluso la apariencia de un comportamiento inapropiado. Cualquier violación de este Código puede dar lugar a medidas disciplinarias en la medida permitida por la ley aplicable. Cualquier empleado que tenga conocimiento de una violación real o potencial de este Código u otra política de PER CAPITAL debe informar inmediatamente cualquier conducta ilegal o poco ética.

### 2. Cumplimiento de las leyes y reglamentos

Las actividades comerciales globales de PER CAPITAL están sujetas a una amplia regulación y supervisión gubernamental y es fundamental que PER CAPITAL y sus empleados cumplan con las leyes, normas y reglamentaciones aplicables, incluidas las relacionadas con el uso de información privilegiada. Se espera que los empleados consulten la guía contenida en el Manual de Cumplimiento y las diversas políticas y procedimientos contenidos en la Biblioteca de Políticas de conformidad con estas leyes y reglamentos, y que busquen el asesoramiento de los supervisores del departamento de Legal y Cumplimiento según sea necesario.

### 3. Conflictos de intereses

Pueden surgir conflictos de intereses cuando el interés privado de una persona interfiere, o parece interferir, con los intereses de PER CAPITAL, o cuando los intereses de un empleado o la empresa son inconsistentes con los de un cliente o cliente potencial, lo que resulta en el riesgo de daños a los intereses de PER CAPITAL o uno o más de sus clientes. Puede surgir un conflicto, por ejemplo, si un empleado o director, toma una acción o tiene un interés que dificulta que esa persona lleve a cabo sus responsabilidades con PER CAPITAL y / o el cliente de manera objetiva y efectiva, o si dicha persona recibe un beneficio personal indebido, como un préstamo o garantía, como resultado de la posición del individuo en PER CAPITAL. PER CAPITAL ha adoptado políticas, procedimientos y controles diseñados para gestionar conflictos de intereses. Se requiere que los empleados cumplan con estas y otras políticas, procedimientos y controles relacionados con el cumplimiento y que ayuden a mitigar posibles conflictos de intereses al cumplir con el siguiente estándar de conducta:

- Actuar únicamente en el mejor interés de los clientes;
- Mantener los altos estándares éticos y profesionales de PER CAPITAL;
- Identificar, informar y gestionar conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales; y
- Haga una divulgación completa y justa de cualquier conflicto de intereses, según sea necesario.

Los conflictos de intereses pueden no ser siempre claros y no es posible describir cada situación en la que pueda surgir un conflicto de intereses; cualquier pregunta con respecto a si existe un conflicto de intereses, junto con cualquier conflicto de intereses real o potencial, debe ser dirigido a gerentes de Legal y Cumplimiento.

#### 4. Uso de información privilegiada y comercio personal

Los empleados y directores que tienen acceso a información confidencial sobre PER CAPITAL, sus clientes o emisores en los que invierte activos de clientes, tienen prohibido usar o compartir esa información para fines de negociación de valores o para cualquier otro propósito, excepto en la conducta adecuada de nuestro negocio. Toda la información no pública sobre PER CAPITAL o cualquiera de nuestros clientes o emisores debe considerarse "información confidencial".

El uso de información material no pública en relación con cualquier decisión o recomendación de inversión o para "dar propina" a otros que puedan tomar una decisión de inversión sobre la base de esta información es poco ético e ilegal y podría dar lugar a sanciones civiles y / o penales. De acuerdo con la Política de comercio personal global, los empleados de PER CAPITAL deben realizar una compensación previa de todas las transacciones de valores (excepto ciertos valores exentos).

#### 5. Regalos y entretenimiento

El propósito del entretenimiento y los obsequios en un entorno comercial es crear buena voluntad y buenas relaciones de trabajo, no obtener una ventaja injusta con los clientes o proveedores. Ningún regalo o entretenimiento debe ser ofrecido, dado, provisto o aceptado por ningún empleado de PER CAPITAL o sus familiares inmediatos que compartan el mismo hogar, a menos que:

- no es solicitado;
- no es un regalo en efectivo;
- es consistente con las prácticas comerciales habituales;
- no tiene un valor excesivo;
- no puede interpretarse como un soborno o pago;
- se entrega o acepta sin compromiso;
- no tiene la intención de solicitar o retener negocios o una ventaja en la conducción de los negocios; y
- no viola las leyes o regulaciones aplicables.

Además, leyes estrictas rigen la provisión de obsequios y entretenimiento, incluidas las comidas, el transporte y el alojamiento, a los funcionarios públicos. Los empleados tienen prohibido proporcionar obsequios o cualquier cosa de valor a los funcionarios públicos o sus empleados o miembros de la familia en relación con los negocios de PER CAPITAL con el fin de obtener o retener negocios o una ventaja comercial.

#### 6. Contribuciones políticas

Se requiere que los empleados realicen previamente las contribuciones políticas de acuerdo con la Política de Contribuciones Políticas del país.

#### 7. Oportunidades corporativas

Empleados y directores:

- tienen prohibido aprovechar oportunidades personales para ellos que fueron descubiertas mediante el uso de propiedad corporativa, información o posición sin el consentimiento de Legal y Cumplimiento;
- tienen prohibido usar propiedad corporativa, información o posición para obtener un beneficio personal indebido;
- no puede competir con PER CAPITAL ni directa ni indirectamente; y debemos a PER CAPITAL el deber de promover sus intereses legítimos cuando surja la oportunidad de hacerlo.

#### 8. Competencia y trato justo

PER CAPITAL busca superar a su competencia de manera justa y honesta al buscar una ventaja competitiva a través de un rendimiento superior; PER CAPITAL no participa en prácticas comerciales ilegales o poco éticas. PER CAPITAL y sus empleados y directores deben esforzarse por respetar los derechos y tratar de manera justa con los clientes, proveedores y competidores de PER CAPITAL. Específicamente, se prohíbe la siguiente conducta:

- apropiación indebida de información propietaria;
- poseer información de secreto comercial obtenida sin el consentimiento del propietario;
- inducir la divulgación de información de propiedad o información de secreto comercial por parte de empleados pasados o presentes de otras compañías; y
- aprovecharse injustamente de cualquier persona mediante la manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica intencional de trato injusto.

#### 9. Confidencialidad

Los empleados y directores de PER CAPITAL tienen la obligación de confidencialidad con PER CAPITAL y sus clientes. La información confidencial incluye información no pública que podría ser útil para los competidores o que podría dañar a PER CAPITAL o sus clientes, si se divulga, e información no pública que los clientes y otras partes han confiado a PER CAPITAL. La obligación de preservar la información confidencial continúa incluso después de que termine el empleo. Esta obligación no limita a los empleados de informar posibles violaciones de la ley o regulación a un regulador o de hacer divulgaciones bajo las disposiciones de los denunciantes.

#### 10. Informar cualquier comportamiento ilegal o poco ético

Se requiere que cada empleado informe cualquier conducta ilegal o poco ética de la que tenga conocimiento, incluidos los relacionados con asuntos de contabilidad o auditoría. Los empleados pueden informar sus inquietudes a Legal y Cumplimiento contactando a un Director Gerente en el departamento directamente. PER CAPITAL no tomará represalias ni discriminará a ningún empleado debido a un informe de buena fe. Los empleados tienen derecho a informar directamente a un regulador y pueden hacerlo de forma anónima; los empleados pueden proporcionar divulgaciones protegidas bajo las leyes de denuncia de irregularidades y cooperar voluntariamente con los reguladores, en cada caso sin temor a represalias por parte de PER CAPITAL. Consulte la Política global para informar conductas ilegales o poco éticas y los manuales de cumplimiento locales para obtener detalles adicionales.

#### 11. Protección y uso adecuado de los activos de PER CAPITAL

Los empleados y directores deben hacer todo lo posible para proteger los activos de PER CAPITAL y usarlos de manera eficiente. Esta obligación se extiende a la información de propiedad exclusiva



de PER CAPITAL, incluida la propiedad intelectual, como secretos comerciales, patentes, marcas comerciales y derechos de autor, así como planes de negocios, marketing y servicios, ideas de ingeniería y fabricación, sistemas, programas de software, diseños, bases de datos, registros, salarios.