



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

GRUPO VANTRUST CAPITAL

Junio 2025

INDICE

INTRODUCCION	3
OBJETIVO.....	4
MARCO NORMATIVO	4
ALCANCE.....	5
PROPÓSITO.....	5
MISIÓN	5
VISIÓN	5
VALORES CORPORATIVOS	5
COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES.....	6
PRINCIPIOS GENERALES DE CUMPLIMIENTO	6
FINANZAS PERSONALES.....	7
USO DE SUSTANCIAS PROHIBIDAS.....	8
POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y ANTICORRUPCIÓN.....	8
POLÍTICA SOBRE REGALOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS	9
TRANSACCIONES POR PARTE DE EJECUTIVOS Y DIRECTORES	10
ADECUADO REGISTRO DE FONDOS, BIENES Y DESEMBOLSOS	10
USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	11
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DEL CLIENTE.....	12
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA	12
PROTECCIÓN A LOS DERECHOS INTELECTUALES.....	13
PRÉSTAMOS.....	13
PRÁCTICAS LABORALES Y DEL PERSONAL	13
RESPECTO ABSOLUTO POR LA PRIVACIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA	14
RESPONSABILIDAD LABORAL.....	15
REGISTROS DE LA EMPRESA	15
SOLUCIÓN A CONFLICTOS DE INTERÉS EN DISTINTAS ÁREAS.....	15
INVESTIGACIONES	17
RIESGOS DE CIBERSEGURIDAD	17
CULTURA DE RIESGO	17
MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS - LEY N° 20.393.....	18
POLÍTICA DE PERSONAS POLÍTICAMENTE EXPUESTAS (PEP) Y SUS RELACIONADOS.....	19
PREVENCIÓN DE FRAUDE	20
ADMINISTRACIÓN DE CONSULTAS Y RECLAMOS DE CLIENTES	22
COMITÉ DE ÉTICA	22
DECLARACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS GENERALES.....	23
CANALES DE DENUNCIA	24
GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	25

INTRODUCCION

Con la finalidad de asegurar que las actividades y negocios del Grupo Vantrust Capital cumplan con los estándares éticos y de integridad, es que se instruye este Código de Ética y Conducta (en adelante, el “Código”), el cual recoge los valores y principios corporativos de la empresa, de manera de integrar una práctica permanente de acción tanto de sus trabajadores, como de los clientes de la misma.

En este Código se establecen los lineamientos básicos que los directores, gerentes, operadores y otros trabajadores de Vantrust Capital Corredores de Bolsa S.A, Vantrust Capital Administradora General de Fondos S.A., Inversiones VNT S.A. y sus empresas relacionadas y coligadas, en adelante “la empresa”, el “Grupo Vantrust Capital” o la “Institución”, deben cumplir en sus negociaciones, en nombre de ella y en general en su interrelación con entidades gubernamentales, clientes, acreedores, proveedores, público en general, competidores y compañeros de trabajo.

Cabe destacar que el presente documento debe ser aprobado por la máxima instancia de Gobierno Corporativo, es decir, el Directorio de las respectivas empresas del grupo.

Los auditores y los asesores jurídicos del Grupo Vantrust Capital podrán pronunciarse y realizar un control periódico sobre el cumplimiento de este Manual para asegurarse de que la empresa opera de una manera consistente con sus obligaciones hacia el mercado y hacia sus propios accionistas.

No obstante, es un deber asumir la responsabilidad corporativa de poner en conocimiento del Directorio, del Comité de Ética o del Área de Cumplimiento, según corresponda, los hechos que generen algún grado de dificultad ética en la toma de decisiones.

De existir inobservancia o incumplimiento de este Código, los antecedentes serán llevados ante el Comité de Ética definido más adelante, para tomar las medidas que sean necesarias.

OBJETIVO

La ética es un factor generador de confianza que representa uno de nuestros sellos de distinción y que se asienta sobre los principios y valores de nuestra empresa.

El objetivo de este Código es identificar, promover y difundir los valores corporativos de la empresa, sobre los cuales se deben manejar sus negocios, estableciendo la base sobre la cual deben actuar todas y cada una de las personas que directa o indirectamente intervienen en los negocios, promoviendo en todo momento, altos estándares de ética y profesionalismo, a fin de fortalecer la integridad y comportamiento de la institución, resguardando la institucionalidad del mercado de valores y protegiendo los intereses de nuestros clientes.

De esta manera, el objetivo es definir cómo se espera que actúen los trabajadores en forma interna como externa y la organización, de manera conjunta, de modo de alinearse con los objetivos y cultura organizacional. De igual forma, restringir a su mínimo, los eventuales conflictos de intereses que podrían provocarse por compras o ventas de valores por parte de nuestros ejecutivos y trabajadores asociados, y también el acceso a información privilegiada.

MARCO NORMATIVO

Legalidad vigente aplicable a este Código:

- Ley de Mercado de Valores (Ley N° 18.045)
- Ley de Sociedades Anónimas (Ley N° 18.046)
- Circulares, Normas de Carácter General y Oficios Circulares emitidos por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)
- Código del Trabajo
- LEY N° 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones.
- Ley 21.595, fue publicada en el Diario Oficial el 17 de agosto de 2023, también conocida como Ley de Delitos Económicos y comenzará a regir a contar del 01 de septiembre del año 2024. Esta ley busca: (i) Sistematizar los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente, (ii) Regular las penas y consecuencias adicionales aplicables a las personas responsables de estos delitos, (iii) Modificar una serie de textos legales, entre ellos al Código Penal, al Código Procesal Penal, a la Ley de Sociedades Anónimas, a la ley de Mercado de Valores, a la Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas, etc., para perfeccionar y complementar el ámbito normativo del derecho penal económico.
- Otras leyes o normas aplicables al Grupo Vantrust Capital.
- NCG N° 507 CMF, imparte instrucciones sobre Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos para Administradoras Generales de Fondos (deroga circular N° 1.869).
- NCG N° 510 CMF, imparte instrucciones sobre Gestión de Riesgo Operacional.
- NCG N° 528 CMF, imparte instrucciones sobre Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos para Corredores de Bolsa de Valores (deroga circular N° 2.054).
- Ley N° 21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

ALCANCE

Los lineamientos establecidos en este Código son obligatorios para todos los trabajadores del Grupo, y específicamente para quienes estén involucrados directamente en los procesos de todas las operaciones que se realizan con terceros.

PROPÓSITO

Generar valor financiero sostenible, innovador y humano a nuestros clientes, colaboradores y organizaciones con las cuales nos relacionamos en el crecimiento.

MISIÓN

Buscamos ser un socio cercano y ágil, adelantándonos a las necesidades de nuestros clientes y al mismo tiempo cumplir con altos estándares éticos, normativos y de gestión, que contribuyan a entregar valor a nuestros clientes, colaboradores, comunidad y accionistas.

VISIÓN

Ser uno de los mejores originadores, gestores y distribuidores de productos de excelencia, dando acceso a múltiples y flexibles oportunidades de inversión en cada mercado que operemos, siendo un referente en el mercado financiero. Queremos ser una empresa con sentido, que se relaciona con la sociedad y nuestros clientes logrando cercanía, permanencia y continuidad.

Buscamos de manera altruista ser agentes de cambio en Chile y nuestra región.

VALORES CORPORATIVOS

Nuestro propósito, visión, misión y valores corporativos son el marco distintivo y los pilares de nuestra Identidad y cultura corporativa. Con ellos fomentamos el sentido de pertenencia y son el sello de cómo hacemos las cosas y nos relacionamos con nuestros actores de Interés. A través del conocimiento, alineación y su activación generamos confianza, credibilidad y facilitará el cumplimiento de nuestras estrategias y objetivos de crecimiento de negocio.

- Cercanía

Nos preocupamos de escuchar, conocer y acompañar a nuestros clientes, colaboradores y comunidades, buscando identificar sus necesidades para entregar un servicio que nos permita generar confianza y buenas alianzas.

- Colaboración

Trabajamos unidos y reforzamos el aporte integral de cada uno al equipo para lograr nuestros objetivos propuestos.

- Innovación

Innovamos para transformar y alcanzar resultados de alto impacto, mejorando la experiencia de servicio a nuestros clientes y acercándonos a la constante evolución del mercado.

- Integridad

Estamos comprometidos para que Vantrust sea una empresa en donde cada uno de nosotros actúe de la mejor manera posible, para así lograr que clientes puedan depositar su confianza en nosotros.

- Excelencia

Trabajamos con agilidad, dando lo mejor de nosotros mismos para encarnar/dar vida a cada uno de nuestros valores corporativos día a día.

- Compromiso.

Nos involucramos con los objetivos y metas de Vantrust Capital, trabajando con pasión y apoyándonos entre equipos. Nuestros valores corporativos son la base de nuestra cultura, empapados de ellos somos capaces de reflejar una imagen de éxito.

COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES

Nos orientamos en desarrollar, como ventajas competitivas, una atención de calidad, asesoría personalizada y profesional, entregando a nuestros clientes información de primer nivel en el ámbito financiero y económico.

PRINCIPIOS GENERALES DE CUMPLIMIENTO

La alta administración y colaboradores del Grupo Vantrust Capital deben tener siempre presente que son miembros de un intermediario de valores, administradoras generales de fondos o de un inversionista institucional, que desempeñan una función en la que está comprometida la fe pública y que, por lo mismo, deben dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales y

reglamentarias que le son aplicables.

Por otra parte, se deben adherir a los principios y normas internas que se impartan y mantener en todo momento una buena y cordial relación con los directores, gerentes y colaboradores de otras instituciones financieras.

Deben actuar en todo momento guiados por los más elevados principios de ética comercial e integridad de los negocios.

La empresa, sus directores y sus colaboradores, están obligados a mantener el honor y la dignidad profesional, siendo su deber trabajar para evitar procedimientos y prácticas financieras ilícitas, así como la conducta moralmente censurable de quienes intervienen en el mercado de valores. Aquellos con responsabilidades de supervisión deben asegurarse de que los trabajadores, bajo su dirección y control, están familiarizados con las normas y políticas vigentes.

Tanto los directores como el personal que se desempeñe en la empresa tienen la obligación de dar un cabal cumplimiento a todas las leyes y reglamentaciones vigentes en la República de Chile, dentro de los cuales deben revisarse y atenderse con particular rigurosidad, las normas de la Comisión para el Mercado Financiero en materias propias del giro social; como también las obligaciones que imparte la Ley 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos. Sin embargo, este énfasis especial en áreas relevantes de la ley no limita a la política general para exigir un cumplimiento cabal de todas las leyes y reglamentaciones pertinentes.

Además del acatamiento de todos los requerimientos legales, cada ejecutivo, director y trabajador debe seguir los estándares profesionales y éticos primordiales que rigen de manera global la conducta comercial, entre los que cabe destacar la honradez y la buena fe.

FINANZAS PERSONALES

Todo colaborador del grupo Vantrust Capital debe mantener una conducta financiera y comercial ejemplar, debiendo dar, en todo momento, cumplimiento íntegro y oportuno a sus obligaciones y compromisos comerciales. Lo anterior significa que todo empleado debe manejar sus asuntos bancarios, financieros y comerciales en general de manera responsable y de acuerdo a su capacidad real de endeudamiento. Debe prevalecer en esta materia un criterio de máxima prudencia, que no es compatible con la existencia de obligaciones impagas, vencidas o documentos protestados. El empleado que lo requiera deberá solicitar préstamos o financiamiento exclusivamente en entidades financieras formales, reconocidas que se dedican habitualmente a estos giros y que están dentro del marco legal vigente. Se prohíben los entes informales cuyos financiamientos impliquen un elevado costo financiero o la constitución de garantías desproporcionadas. Las inversiones o negocios privados que efectúe toda persona afecta a las disposiciones del presente Código, no deben ser contrarios a los intereses de la Institución, a la ética ni a las buenas costumbres. Se consideran comportamientos inapropiados para toda persona afecta, el otorgar préstamos personales a terceras personas como práctica de negocio habitual y/o involucrarse en negocios **ilícitos**.

USO DE SUSTANCIAS PROHIBIDAS

La empresa está consciente de la problemática relacionada con el uso de sustancias que alteran el comportamiento y razonamiento de las personas que integran nuestra sociedad. Es por ello, que se prohíbe estrictamente el uso de drogas y/o alcohol de nuestros trabajadores (en horarios laborales). Por lo anteriormente mencionado, cualquier uso indebido de estas sustancias está prohibido. Lo anterior, salvo que se realice por prescripción médica, situación que debe ser previamente conocida por el (la) Gerente de Gestión de Personas y aprobada por el Gerente General.

Se sancionará a la persona que se sorprenda en esta situación, y sus antecedentes serán llevados al Comité de Ética, para tomar la decisión que sea adecuada y justa.

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y ANTICORRUPCIÓN

Un conflicto de interés o corrupción se produce cuando el Grupo Vantrust Capital o una persona competente o una persona directa o indirectamente vinculada al Grupo Vantrust Capital mediante una relación contractual, se encuentre en alguna de las siguientes situaciones, ya sea como consecuencia de la prestación de servicios de inversión o auxiliares, o la realización de actividades de inversión, o por otros motivos:

- Grupo Vantrust Capital o la persona considerada puede obtener un beneficio financiero, evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente.
- Grupo Vantrust Capital o la persona considerada tiene un interés en el resultado de un servicio prestado al cliente o de una operación efectuada por cuenta del cliente, que sea distinto del interés del cliente en ese resultado.
- Grupo Vantrust Capital o la persona considerada tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o grupo de clientes frente a los intereses del cliente.
- Grupo Vantrust Capital o la persona considerada desarrolla la misma actividad que el Cliente.
- Grupo Vantrust Capital o la persona considerada recibe o va a recibir de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio.

Es aplicable a directores, gerentes, colaboradores y a todas las personas vinculadas a las diferentes áreas, internas y externas, del Grupo Vantrust Capital.

Todo el personal deberá evitar cualquier conflicto de interés entre sus intereses personales y el interés de la empresa en la negociación con clientes, contrapartes y todas las otras organizaciones o individuos que realicen o busquen realizar negocios con la empresa, o a través de la cual ella actúa, custodia sus activos o liquida sus operaciones.

Asimismo, se deberá evitar posible conflicto de intereses con los clientes, siguiendo todos aquellos procedimientos y adoptando todas las medidas que el Directorio y/o el Gerente General instruyan para estos efectos.

Por otra parte, todo el personal deberá evitar actividades comerciales externas dentro del giro del negocio, que puedan entrar en conflicto con su capacidad para consagrar sus esfuerzos a

tiempo completo a los negocios de la empresa. En muchos casos, se podrá evitar un posible conflicto de intereses o violación de confianza mediante una declaración completa de los hechos, antes de cualquier negociación, permitiendo con ellos a la empresa tomar una decisión informada e independiente con respecto a la negociación. Dicha declaración deberá hacerse anualmente.

Será considerado un conflicto de intereses con la empresa o una violación de confianza, el que un director, ejecutivo o trabajador o cualquier miembro directo de sus familias:

- Posea un interés o participación no declarada en cualquier organización que mantenga negociaciones comerciales con la empresa donde haya una oportunidad de dar o recibir un trato preferencial, excepto cuando ese interés sea minoritario y respecto de entidades que hacen oferta pública de sus valores;
- Acepte comisiones, una participación de las ganancias u otros pagos, préstamos (distintos a los de instituciones financieras o bancarias establecidas), servicios, viajes y representación excesivo, o regalos de un valor mayor al nominal definido en la Política Anticorrupción y Conflicto de Intereses, de parte de cualquier individuo u organización que realiza o busca realizar negocios con la empresa;
- Obtenga ventaja de cualquier oportunidad de negocios que haya conocido con motivos de sus labores en la empresa o que por derecho pertenezca a la empresa y/o a sus clientes. Ningún trabajador deberá, en forma alguna, incentivar a ningún tercero a participar en transacción alguna en la cual el trabajador mismo no pueda participar.
- En caso de producirse un conflicto de intereses el empleado deberá comunicárselo a su superior directo y/o responsable de Gestión de Personas y/o Oficial de Cumplimiento a fin de resolver la situación de forma justa, expedita y transparente.
- Cualquier violación a las disposiciones de conflictos de intereses será causal de una acción disciplinaria, incluyendo el eventual despido del trabajador, y podrá someter al trabajador o ex trabajador a las respectivas sanciones por responsabilidad civil y/o acción penal conforme a la ley pertinente.

POLÍTICA SOBRE REGALOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS

Los directores, empleados y colaboradores de GRUPO VANTRUST CAPITAL no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la empresa que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

- Se encuentra absolutamente prohibido que cualquier trabajador del Grupo Vantrust Capital, y/o a través de terceras personas puedan recibir dineros u otra clase de bienes de los clientes o de cualquier otra persona distinta a la Empresa por los servicios que presten a estos últimos.
- Cuando se generen invitaciones u obsequios de cualquier tipo que por su carácter,

naturaleza o frecuencia pudieran ser mal interpretados como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad, criterio o juicio de algún trabajador, deberá notificarse de inmediato por los canales de comunicación internos existentes, al Oficial de Cumplimiento (también denominado para estos efectos Encargado de Prevención de Delitos).

- Pagos de algún cliente o potencial proveedor originado por la realización de actividades inherente a su posición y a nombre de la empresa.
- Evitar el dar o recibir gratificaciones en los negocios: por gratificación en los negocios se entiende cualquier tipo de obsequio, premio o recompensa que el personal de la empresa solicite o acepte del cliente o proveedor por realizar un trámite administrativo, financiero o de otra índole. Bajo ninguna circunstancia se puede dar o recibir este tipo de gratificaciones, ya sea por parte de algún miembro de la empresa o por terceros, sean familiares o amigos. Los trabajadores de la empresa solo podrán recibir aquellos obsequios que sean institucionalmente catalogados como promocionales o de presencia institucional de las empresas.
- Negociar y adoptar acuerdos con competidores o clientes, que afecten el precio de las transacciones o las políticas comerciales, así como la creación y propagación de especulaciones que incidan en el mercado y provoquen un beneficio directo o indirecto de ello.
- Evitar incurrir en acciones que tengan el carácter de dolosas y/o de mala voluntad para el cliente y sus superiores, así como denunciar a su jefe directo cualquier anomalía que identifiquen y que pudieran incidir negativamente en la imagen de la empresa.
- Ningún trabajador utilizará el nombre de la empresa para beneficio propio en transacciones que estén vinculadas o relacionadas con intereses familiares o personales y deberán abstenerse de representar a la empresa en cualquier transacción que tenga como contrapartida personas u organizaciones con las que tengan relaciones económicas o personales.

Para un efectivo control de los regalos, incentivos y beneficios, Grupo Vantrust Capital mantiene procedimientos detallados en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención de Delitos vigente.

TRANSACCIONES POR PARTE DE EJECUTIVOS Y DIRECTORES

Los ejecutivos y directores de la empresa están sujetos a obligaciones de información y a restricciones reglamentarias adicionales, conforme a la Ley de Mercado de Valores y a otras normas legales y reglamentarias.

ADECUADO REGISTRO DE FONDOS, BIENES Y DESEMBOLSOS

Todos los fondos, bienes y desembolsos de la empresa deberán ser adecuadamente identificados en los registros y libros de contabilidad apropiados.

Para garantizar que las declaraciones financieras de la empresa se mantengan de acuerdo a las normas de la Comisión para el Mercado Financiero y a principios contables generalmente aceptados u otros estándares, según sea apropiado, se adoptarán específicamente las siguientes políticas:

- Completa Revelación de las Cuentas – No se establecerá ni mantendrá ningún fondo de dinero u otro bien de la empresa secreto o sin registro, y todos los pagos y desembolsos deberán ser debidamente registrados en los libros y registros de la empresa.
- Precisión de los Asientos en Cuentas - Se prohíbe la elaboración de asientos falsos o ficticios en los libros y registros de la empresa y la emisión de informes falsos o engañosos referentes a la empresa y sus operaciones, y ningún trabajador o ejecutivo deberá participar en ninguna transacción que requiera o contemple dichas actividades prohibidas de parte de la empresa.

USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Según el Título XXI de la Ley **Nº 18.045** de Mercado de Valores, se entiende por información privilegiada, "Cualquier información referida a uno o a varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores por ellos emitidos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos, como, asimismo la información reservada a que se refiere el artículo 10 de la mencionada ley".

También se entenderá por información privilegiada la que se tiene de las operaciones de adquisición o enajenación a realizar por un inversionista institucional en el mercado de valores.

Cualquier persona en razón de su cargo, posición o actividad o relación, tenga acceso a información privilegiada, deberá guardar estricta reserva y no podrá utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir, o enajenar para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posea información privilegiada.

Se prohíbe valerse de información privilegiada para obtener beneficios o evitar pérdidas, mediante cualquier tipo de operación con los valores a que ella se refiera o con instrumentos cuya rentabilidad esté determinada por esos valores.

Cada trabajador deberá salvaguardar y mantener privada toda la información confidencial de la empresa y/o sus clientes. Se permitirá la revelación de dicha información sólo cuando se requiera por ley o cuando la revelación sea en el mejor interés de la empresa o de su personal, y en tal caso, siempre previa aprobación expresa y por escrito del Gerente General de la empresa.

En caso de no existir tal aprobación, se considerará una violación de confianza por parte de cualquier director, ejecutivo o trabajador, especialmente, las siguientes situaciones:

- Usar o entregar a un competidor, a una contraparte, o a cualquier otro tercero cualquier información sobre decisiones, planes, ofertas competitivas o cualquier otra información relacionada con la Empresa y/o sus clientes, que pudiera ser perjudicial para los intereses de

la Empresa y/o sus clientes;

- Apropiarse, para uso propio o para el uso no autorizado por parte de un tercero, de cualquier tecnología, software, secretos comerciales o materiales escritos (sean o no con derechos de autor o de dominio privado), información comercial, incluyendo, pero no limitándose a contratos, información de clientes o ventas, planes de marketing u otros manuales, cintas computacionales, discos, registros de procesamiento de datos, información financiera o cualquier otro asunto confidencial o de dominio privado de cualquier naturaleza;
- Copiar, usar o entregar a un tercero cualquier información de trabajadores, registros del personal o cualquier otra información privada relacionada con los trabajadores de la Empresa y/o sus clientes; o
- Usar o entregar cualquier información sustancial no revelada sobre la Empresa y/o sus clientes, sus planes o su desempeño, o cualquier hecho no publicado que tenga relación con el negocio de la Empresa y/o sus clientes, planes o desempeño, donde la revelación pueda dañar, perjudique, o ponga en desventaja injustamente a la Empresa, sus clientes, su personal, o cualquier tercero.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DEL CLIENTE

Los trabajadores que tengan acceso a información confidencial, como las posiciones mantenidas, operaciones, balances, información financiera de una empresa o cliente, saldos de cuenta, y en general, toda la información conocida por la relación laboral y como consecuencia de la información, no accesible al público en general, no deberá ser difundida o comentada fuera de la marcha normal de los negocios de la Empresa.

Se considerarán excepciones a esta prohibición:

- Si es obligatoria por ley
- Si es autorizada por el Cliente
- Si es impuesta por decisión judicial.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA

Se encuentra totalmente prohibido que el trabajador utilice para fines personales, la información interna de la Empresa o de los fondos administrados, ya sea para beneficio propio o de terceros.

Si un tercero contacta a cualquier miembro del personal del grupo Vantrust solicitándole una entrevista, buscando información sobre asuntos confidenciales o propietarios de la Empresa y/o sus clientes, o si cualquier representante de la prensa solicita una entrevista o busca información u opiniones sobre cualquier asunto de la Empresa y/o sus clientes, sea o no un asunto confidencial o de dominio privado, se le indicará al solicitante que dirija sus consultas directamente a su jefatura o al área de Gestión de Personas de la Empresa o al Gerente General, según corresponda, para que esas preguntas sean contestadas con el cuidado apropiado por personal autorizado que tienen acceso completo a los recursos de información de la Empresa y/o sus clientes.

La violación a esta prohibición hará al trabajador, responsable de todo perjuicio que se produzca con ocasión de la infracción a dicha obligación de confidencialidad, lo cual implicará una demanda por parte de la Empresa ante el juez civil pertinente.

En especial, se deberá indemnizar y mantener indemne a la Empresa de cualquier daño o perjuicio, pérdida o responsabilidad que se origine, o cualquier otro tipo de sanción que resulte de este incumplimiento.

PROTECCIÓN A LOS DERECHOS INTELECTUALES

Se contemplan todas y cada una de las ideas, creaciones, planes, programas estratégicos, metodologías, proyectos, procesos internos, propuestas de publicidad, base de datos de la Empresa e información operativa y financiera, que no estén destinados al conocimiento público.

Toda esta información es de propiedad del Grupo Vantrust Capital, y ésta tiene el derecho de exigir a quienes tengan acceso a ella, que no se difunda a terceros; y a su vez, tiene la obligación de respetar y hacer respetar la confidencialidad de la información de terceros.

Se entiende que existe una violación en este aspecto, cuando:

Se difunda información considerada como propiedad intelectual de los clientes, proveedores de la Empresa.

El que revele información confidencial perteneciente a la Empresa.

El que distribuya, difunda o copie la base de datos y los programas de cómputo utilizados en los equipos que son de propiedad de la Empresa.

PRÉSTAMOS

Ningún trabajador podrá por si solo o por terceras personas tomar dinero a préstamo de proveedores de la Empresa, de sus fondos administrados o clientes.

PRÁCTICAS LABORALES Y DEL PERSONAL

Todo ejecutivo, director y trabajador de la Empresa deberá en todo momento atenerse a los estrictos requerimientos legales que rigen las prácticas laborales y las relaciones entre trabajadores, de acuerdo a las normas legales chilenas que rigen al efecto. En la actualidad deben ser consideradas todas aquellas conductas que pudiesen ser constitutivas de mobbing, incluyéndose ya no solo el acoso laboral, sino también el acoso sexual y la violencia en el trabajo, según lo indica el marco normativo presente en el Código de Trabajo modificado por la Ley N° 21.643 (Ley que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo).

Además, cada persona que tenga contacto con la Empresa, como trabajador, cliente, proveedor, postulante a empleo no podrá ser discriminada arbitrariamente en procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, ascenso, condiciones laborales, compensación, beneficios, reglas laborales, disciplina y todos los demás aspectos del trabajo y las relaciones entre trabajadores. Nos referimos a discriminación arbitraria, como lo define la Ley 20.609 (Ley Antidiscriminación o Ley Zamudio), a toda *distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable. Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.* En tal sentido, para mayor abundamiento en esta materia, se sugiere consultar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión del grupo.

Todo trabajador será libre de realizar sus deberes y responsabilidades laborales, y participar de los beneficios del trabajo en la Empresa sin acoso o interferencia de ningún compañero de trabajo, independiente del nivel jerárquico. Todos los trabajadores se comportarán de una manera digna hacia sus compañeros. La Empresa no tolerará influencia indebida, comportamiento ofensivo, acoso sexual, intimidación u otra conducta irrespetuosa de un trabajador hacia otro. Tampoco se decidirá ningún asunto de contratación o relaciones laborales en base a la existencia o inexistencia de alguna relación personal no comercial entre trabajadores. En caso de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo a través del canal de denuncia de la Gerencia de Gestión de Personas disponible en la Intranet, por escrito al Gerente General de la Empresa, al Gerente de Gestión de Personas o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Los registros personales de todos los trabajadores de la Empresa deberán ser tratados como información confidencial de la Empresa. Ningún ejecutivo, director o trabajador de la Empresa deberá copiar o divulgar ningún registro salarial o del personal a un tercero, ni ninguna información personal y privada contenida en ningún registro del personal deberá ser revelada a un tercero sin la previa aprobación por escrito del Gerente Gestión de Personas o el Gerente General. Los trabajadores con acceso autorizado a registros de sueldos o del personal deberán establecer las medidas para evitar la revelación de cualquiera de dichos registros bajo su control.

RESPECTO ABSOLUTO POR LA PRIVACIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA

La Empresa respeta profundamente la privacidad y la dignidad humana de cada uno de nuestros trabajadores.

Fuera de los horarios y lugares de trabajo, la conducta de cada uno de nuestros trabajadores es responsabilidad de ellos. En su vida privada, cada uno actúa de acuerdo a sus convicciones, creencias y costumbres, salvo en la medida en que dichos actos directamente involucren a otras personas de la Empresa o constituyan un ilícito en perjuicio de ésta.

RESPONSABILIDAD LABORAL

Todo empleado debe dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la Institución durante las horas de trabajo. Consecuentemente, no puede usar las oficinas, ni otros bienes de la Institución para actividades ajenas a sus funciones. Respecto a otras actividades o compromisos externos, el empleado no deberá asumir responsabilidades ni funciones que puedan significar algún tipo de conflicto de interés con la gestión de Vantrust Capital. Queda prohibido a los colaboradores del grupo Vantrust Capital prestar servicios de cualquier tipo a otras instituciones financieras, como asimismo a empresas que pertenezcan o que estén relacionadas con clientes del grupo Vantrust Capital, que dé lugar a un conflicto de intereses y/o haga suponer competencia desleal para Vantrust Capital, salvo autorización escrita del Gerente General y siempre que esté en conocimiento el Área de Gestión de Personas. Los colaboradores de Vantrust Capital que realicen docencia universitaria, y que necesiten emplear parte de su jornada de trabajo a su desarrollo, requerirán autorización del Gerente General y debe estar en pleno conocimiento el Área de Gestión de Personas. La participación en actividades "Ad Honorem" ajenas a la Institución está permitida en tanto no interfiera en el desempeño y conducta moral de la persona dentro de la empresa (Vantrust Capital), y sea conocida y debidamente autorizada por el Gerente General siempre y cuando esta actividad se desarrolle en horario laboral. Tratándose de organizaciones sin fines de lucro, la Institución autoriza y motiva la participación de sus colaboradores en actividades de caridad y ayuda social.

REGISTROS DE LA EMPRESA

La Empresa llevará un Registro en los siguientes términos:

- Todos los libros y registros financieros deben llevarse en estricto cumplimiento a la normativa vigente y a los principios contables y fiscales aplicables a la Empresa.
- Todas las operaciones deben contabilizarse en la misma fecha en que se realicen.

SOLUCIÓN A CONFLICTOS DE INTERÉS EN DISTINTAS ÁREAS

Si durante el transcurso de cualquier operación de la Empresa, se identifica que existen trabajadores involucrados en algún conflicto de interés, como también cualquier incumplimiento de este Manual, esta situación debe ser comunicada inmediatamente a su jefatura y al Oficial de Cumplimiento (Encargado de Prevención o también conocido como Sujeto Responsable), quien realizará una investigación, de manera tal de tomar las medidas correctivas que sean necesarias. Una vez finalizada la investigación por parte del Oficial de Cumplimiento / Encargado de Prevención o Sujeto Responsable, éste debe comunicar el resultado de la investigación al Gerente General, y posteriormente, ambos deberán presentar el caso al Directorio, de manera tal de determinar en conjunto las acciones a seguir, las cuales podrían decantar en informar a la autoridad competente, o tribunales de justicia según corresponda.

En el tiempo intermedio en resolver esta contingencia, el o los trabajadores involucrados, no podrán participar en actividades ordinarias y/o transacciones de la Empresa. Las sanciones pueden ir desde amonestación verbal hasta suspensión de labores con o sin goce de sueldo, y

hasta causal de rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad alguna para la Empresa.

COMPETENCIA LEAL

Grupo Vantrust Capital y todo su personal, se compromete a no efectuar ningún acto o convención que afecte la libre competencia. Para tal efecto, define los siguientes principios o normas internas que promueven la competencia leal:

- El trato del Grupo Vantrust Capital con otras instituciones financieras, debe ser respetuoso y especialmente deferente cuando, por razones de fuerza mayor, las contrapartes se vean en dificultades para el estricto cumplimiento de las operaciones.
- Grupo Vantrust Capital debe competir con el resto de las intermediarios financieras de manera leal, prohibiéndose todo hecho, práctica o convención que pueda constituir competencia desleal respecto de sus pares, entendida ésta como aquella que viola el respeto por la buena fe entre quienes compiten en el mercado.

De acuerdo a lo anterior, se entienden como prácticas de competencia desleal, por ejemplo, las siguientes situaciones:

- Atraer a clientes potenciales o conservar los actuales, otorgando beneficios no compatibles con las sanas prácticas y buenas costumbres del mercado;
- Ofrecer productos, servicios o combinaciones de ambos a precios o tarifas inferiores a los costos asociados a dichos servicios, con el objeto de obtener un negocio en perjuicio de un competidor;
- Garantizar, directa o indirectamente, rentabilidades o desempeños en instrumentos de renta variable, en fondos mutuos, o productos de inversión a los clientes;
- Coludirse u operar en forma conjunta con los competidores de manera de restringir la oferta en perjuicio de los clientes o de fijar tarifas de los productos y servicios coordinadamente;
- Abusar de una posición dominante en orden a obtener condiciones más favorables que aquellas que pudieran darse por la sola intervención del mercado;
- Realizar publicidad o emitir declaraciones, juicios u opiniones que sean descalificatorios respecto de los productos y servicios que comercialicen los competidores o puedan menoscabar el prestigio y la trayectoria profesional y empresarial de otros corredores de bolsa y su personal;
- Promover productos de los cuales Grupo Vantrust Capital no tenga la autorización respectiva por parte de la autoridad competente. Tratándose de nuevos productos, antes de ser comercializados ellos deben ser autorizados por la instancia establecida por el Directorio.
- Grupo Vantrust Capital no debe en ningún caso buscar u obtener ventajas desleales respecto de otras instituciones financieras ni actuar con menosprecio o haciendo maliciosa referencia a ellos.
- Grupo Vantrust Capital no podrá públicamente referirse de manera despectiva respecto de otra institución financiera o efectuar una crítica velada o falsa carente de fundamento y sustento que atente en contra de sus competidores
- Considerando que las comisiones que cobra Grupo Vantrust Capital por sus productos y servicios son libremente determinadas, equitativas y justas, no se puede evitar el cobro

de comisiones, salvo casos excepcionales y calificados, ya que se considera que es una práctica desleal y susceptible de ser sancionada por la autoridad.

- La publicidad comparativa que Grupo Vantrust Capital pudiere realizar sólo podrá efectuarse cuando la base de comparación esté constituida por elementos, variables o antecedentes objetivos, susceptibles de comparación y de comprobación, y sea consistente con la normativa establecida por la autoridad respecto de materias sobre publicidad.
- Grupo Vantrust Capital no puede realizar publicidad comparativa que menoscabe o tienda a menoscabar el prestigio de uno o más instituciones financieras, así como desacreditar los productos, servicios y colaboradores de los competidores.
- Grupo Vantrust Capital buscará que las diferencias o controversias que pudiere suscitarse con otra corredora de bolsa sean gestionadas y administradas directamente entre las partes involucradas y con el ánimo y disposición para resolverlas respetuosa y amigablemente. Si luego de agotadas las gestiones de conciliación éstas no prosperaran positivamente Grupo Vantrust Capital, tendrá el derecho a acudir a las instancias reglamentarias superiores y de arbitraje para resolver tales diferencias o controversias.

INVESTIGACIONES

Es un deber cooperar plenamente con cualquier investigación interna o externa debidamente autorizada, incluyendo, entre otras, aquellas relacionadas con problemas de carácter ético, o con demandas legales de cualquier tipo. Hacer declaraciones falsas o engañosas a investigadores y auditores internos o externos, a la Fiscalía de Vantrust Capital, o bien a los representantes o las entidades reguladoras, puede ser causa suficiente de desvinculación o de cese de cualquier relación con el grupo Vantrust Capital. Nunca se deberá retener o dejar de comunicar cualquier información referente a problemas de ética que, por tal motivo, debiera ser puesta a consideración de los niveles gerenciales correspondientes.

RIESGOS DE CIBERSEGURIDAD

Es responsabilidad de cada uno de los colaboradores, revisar constantemente tanto los riesgos inherentes a nuestro trabajo, como aquellos riesgos externos que pueden poner en peligro a nuestra empresa y a nuestros clientes. Resguardar las claves, correo electrónico, y la información de las empresas Vantrust Capital y notificar correos, mensajes o situaciones sospechosas o aparentemente maliciosas. No corresponde ingresar a links provenientes de correos desconocidos a la entidad o descargar archivos, los que, ante sospecha de fraude, deben ser reportados siempre, directa y únicamente a la Gerencia de Tecnología y Procesos.

CULTURA DE RIESGO

Cada empleado de Vantrust Capital, en el desempeño de sus funciones y al adoptar las decisiones correspondientes, debe tener presente los riesgos a que se encuentra expuesta la gestión de la empresa (Vantrust Capital) y sus clientes. Asimismo, cada empleado es responsable de conocer y cumplir las políticas y procedimientos que regulan la gestión de los riesgos mediante una conducta habitual de prevención, prudencia y cumplimiento, especialmente en materia de riesgo operacional y reputacional.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS - LEY N° 20.393

Es el conjunto de políticas y procedimientos orientados al Control contra el Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo, Cohecho, Receptación, Soborno entre Particulares, Negociación Incompatible, Administración Desleal y Apropiación Indevida, Delito de Contaminación de Aguas, Comercialización de Productos Vedados, Pesca Ilegal de Recursos del Fondo Marino, Procesamiento, Almacenamiento o Utilización de Recursos Escasos, Inobservancia del Aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de Epidemia o Pandemia, Delitos Ley Sobre Control de Armas, Delito de Trata de Personas, Ataque a la Integridad de un Sistema Informático, Acceso Ilícito, Interceptación Ilícita, Ataque a la Integridad de un Sistema Informático, Ataque a la Integridad de los Datos Informáticos, Falsificación Informática, Receptación de Datos Informáticos, Fraude Informático, Abuso de Dispositivos, Sustracción de Madera, Falsificación o Uso Malicioso de Documentos Falsos para obtener guías o formularios con miras a trasladar o comercializar madera de manera ilícita; y es aplicable a todos los directores, ejecutivos y colaboradores del Grupo Vantrust Capital.

Cabe mencionar que el 17 de agosto de 2023, se publicó en el Diario Oficial la nueva Ley de Delitos Económicos, cuyo marco normativo para las personas jurídicas comenzará a regir a contar del 01 de septiembre de 2024. En tal sentido, para dar cumplimiento a los nuevos desafíos que imparte esta nueva ley, el Modelo de Prevención de Delitos se implementa a través de una serie de actividades, entre las que se contemplan:

- Actividades de prevención, a través de la difusión y capacitación del personal, identificación y análisis de riesgos y ejecución de controles de prevención.
- Actividades de detección, entre las cuales se encuentran auditorías de cumplimiento, revisiones de litigios y denuncias e investigaciones según sea el caso.
- Actividades de respuesta a través de evaluaciones de denuncias, sanciones disciplinarias, registro y seguimiento de denuncias y sanciones, comunicación de sanciones, y mejora de actividades de control del Modelo de Prevención de Delitos que presenten debilidades.
- Actividades de supervisión y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos, debiendo realizar constantemente, revisiones del funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, y actualizaciones, según corresponda, del Manual de Políticas y Procedimientos para la prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, administración desleal, negociación incompatible, apropiación indebida y receptación. Estos son algunos delitos de los más de 400 que contempla la Ley 21.595 sobre delitos Económicos.

Todo trabajador deberá abstenerse de realizar, intentar realizar, o amparar actividades que constituyan actividades de lavado de dinero y/o financiamiento del terrorismo; o hacer negocios con personas o entidades involucradas en actividades de lavado de dinero y/o que por su comportamiento comercial existieren fundadas sospechas de que ella pudiere participar en

actos de lavado de dinero.

Toda Persona deberá abstenerse de participar o intentar participar, ayudar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar en actos de soborno, cohecho o de corrupción, y no podrán ofrecer ni prometer pagar, autorizar pagar o pagar cualquier cosa de valor a entidad o persona alguna, incluyendo funcionarios de gobierno de cualquier país, sea con el fin de obtener una ventaja inadecuada o para obtener o retener un negocio en favor de la Empresa.

POLÍTICA DE PERSONAS POLÍTICAMENTE EXPUESTAS (PEP) Y SUS RELACIONADOS

La Circular N° 49 de la UAF (actual N° 62 UAF), del 3 de diciembre de 2012, define como PEP a "los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas".

Se incluyen en esta categoría a jefes de Estado o de un Gobierno, políticos de alta jerarquía, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos de empresas estatales; así como también sus relacionados, los que se consideran sus cónyuges, sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta, mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile.

Son calificados como PEP las siguientes personas, sin ser taxativo:

- Presidente de la República.
- Senadores, diputados y alcaldes.
- Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.
- Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarios regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de Servicio, tanto centralizados como descentralizados, y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, director General de Carabineros, director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Fiscal Nacional del Ministerio Público y fiscales regionales.
- Contralor General de la República.
- Consejeros del Banco Central de Chile.
- Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
- Ministros del Tribunal Constitucional.
- Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.
- Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública.
- Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Directores y ejecutivos principales de empresas públicas, según lo definido por la Ley N° 18.045.
- Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus Organismos.
- Miembros de las directivas de los partidos políticos.

Grupo Vantrust Capital operará con las personas calificadas como PEP y sus relacionados considerándolos como clientes de alto riesgo, por lo que deberán pasar por el proceso de debida

diligencia reforzada que se detalla en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención de Delitos vigente.

PREVENCIÓN DE FRAUDE

Grupo Vantrust Capital mantiene normas que prevengan la comisión de fraudes, abusos de mercado y otros delitos e infracciones como las siguientes:

Grupo Vantrust Capital y su personal deben guardar estricta reserva de la información privilegiada a que tenga acceso en razón de las actividades que desarrollen, no pudiendo comunicarla a terceros ajenos a Grupo Vantrust Capital ni tampoco utilizarla en beneficio propio o ajeno, ni adquirir o enajenar para sí o para terceros, directa o indirectamente, los valores sobre los cuales posean la referida información.

Asimismo, Grupo Vantrust Capital y su personal deben guardar estricta reserva de la información confidencial de clientes y del Grupo Vantrust Capital, haciéndose ello extensivo, por ejemplo, a los asuntos relacionados con planes y actividades confidenciales, con tecnología, con posiciones y estrategias comerciales, con la información de clientes y mandatos no divulgados públicamente.

En todo caso, la información confidencial que se entregue al personal autorizado del Grupo Vantrust Capital, a los abogados de la compañía y a los auditores externos debe realizarse cuando ello se justifique y sea estrictamente necesario.

Se entiende por Información Privilegiada cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores por ellos emitidos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos.

También deben ser consideradas como información privilegiada los siguientes tipos de información:

- La información reservada
- La información esencial o los hechos esenciales
- La información referida a las decisiones de adquisición y enajenación de valores y aceptación o rechazo de ofertas específicas por parte de inversionistas institucionales e inversionistas relevantes en el Mercado de Valores.
- Los informes, análisis, estimaciones y recomendaciones de inversión que realice el Grupo Vantrust Capital, a fin de ser difundidos al público en general o a uno o más clientes en particular, antes de su difusión pública.

Con el objeto de cumplir en forma estricta y eficiente las normas de resguardo, mantención y administración de la información confidencial de clientes y del Grupo Vantrust Capital, el personal debe considerar las siguientes disposiciones básicas:

- Se deben abstener de emitir comentarios de manera formal e informal sobre asuntos que pudieran incluir información no-pública importante, información privilegiada o información confidencial que involucre al Grupo Vantrust Capital.

- Cuando los colaboradores se incorporan o se retiren del Grupo Vantrust Capital, se deben tomar medidas de precaución para evitar que se revele o se haga mal uso de la información confidencial que ellos pudieren poseer.
- Se deben tomar precauciones no sólo en relación con las personas que trabajan directamente en las transacciones, sino también con el personal de apoyo. Se debe tener cuidado especial con el personal temporal o con las empresas externas que proporcionan servicios. Cada área del Grupo Vantrust Capital debe reconocer que las actividades de ciertas funciones pueden ser muy sensibles y, por lo tanto, no apropiadas para ser confiadas al personal temporal o las organizaciones que proporcionan servicios externos.
- Todas las informaciones de carácter confidencial y aquellas que sean potencialmente confidenciales deben ser guardadas bajo llave en estructuras de archivo de acceso restringido.
- Todas las informaciones confidenciales mantenidas en medios digitales se deben resguardar y administrar bajo un estricto control, considerándose claves de acceso personalizadas a la información contenida tanto en los discos duros como en la red corporativa.
- Se debe controlar el acceso a las zonas de oficinas que contengan información confidencial antes, durante y después de los horarios regulares de trabajo. Se debe controlar en todo momento la entrada a las salas de archivo o bodegas en las cuales se almacene información histórica.
- Grupo Vantrust Capital considera una violación de confianza por parte de cualquier director, ejecutivo o trabajador que revele información privilegiada o confidencial sin la aprobación correspondiente, especialmente tratándose de las siguientes situaciones:
 - Usar o entregar a un competidor, a una contraparte, o a cualquier otro tercero cualquier información sobre decisiones, planes, ofertas competitivas o cualquier otra información relacionada con Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes, que pudiera ser perjudicial para los intereses del Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes.
 - Apropiarse, para uso propio o para el uso no autorizado por parte de un tercero, de cualquier tecnología, software, secretos comerciales o materiales escritos (sean o no con derechos de autor o de dominio privado), información comercial, incluyendo, pero no limitándose a contratos, información de clientes o ventas, planes de marketing u otros manuales, cintas computacionales, discos, registros de procesamiento de datos, información financiera o cualquier otro asunto confidencial o de dominio privado de cualquier naturaleza.
 - Copiar, usar o entregar a un tercero cualquier información de trabajadores, registros del personal o cualquier otra información privada relacionada con los trabajadores del Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes.
 - Usar o entregar cualquier información sustancial no revelada sobre el Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes, sus planes o su desempeño, o cualquier hecho no publicado que tenga relación con el negocio de éstos.
 - Se encuentra totalmente prohibido que el personal utilice para fines

personales, la información interna del Grupo Vantrust Capital o de los fondos administrados, ya sea para beneficio propio o de terceros.

- Si un tercero contacta a cualquier miembro del personal del Grupo Vantrust Capital, buscando información sobre asuntos confidenciales o propietarios del Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes, o si cualquier representante de la prensa solicita una entrevista o busca información u opiniones sobre cualquier asunto del Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes, sea o no un asunto confidencial o de dominio privado, se le indicará al solicitante que dirija sus consultas directamente a su jefatura o al área de Gestión de Personas del Grupo Vantrust, para que esas preguntas sean contestadas con el cuidado apropiado por personal autorizado que tienen acceso completo a los recursos de información del Grupo Vantrust Capital y/o sus clientes.

ADMINISTRACIÓN DE CONSULTAS Y RECLAMOS DE CLIENTES

Cabe mencionar que la administración de las consultas y reclamos de los clientes, son recepcionados en general a través de (i) Operador de la Mesa de Dinero, (ii) Ejecutivos Comerciales, y (iii) portal web de la empresa Vantrust Capital. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier colaborador de Vantrust Capital que se encuentre en presencia de una consulta o reclamo de un cliente, debe dirigir tal requerimiento a la Gerencia de Clientes y Calidad, de manera tal de llevar un registro de los reclamos y seguimiento de los mismos.

Asimismo, las consultas y/o reclamos son presentados, analizados y gestionados en el Comité de Clientes, instancia en la cual queda registro de la trazabilidad del caso revisado, como también el tratamiento en la respuesta al cliente.

COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética del Grupo Vantrust Capital tendrá a los menos tres integrantes, los cuales serán designados por el (la) Gerente Gestión de Personas. El Comité de Ética tiene entre sus funciones, las siguientes:

- a. Analizar las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos por la Empresa.
- b. Recibir, conocer e investigar los reportes de irregularidades a que se refiere el punto anterior, y recomendar acciones a seguir en cada uno de los casos.
- c. Establecer y desarrollar procedimientos tendientes a fomentar la conducta ética de las Personas.
- d. Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética, y resolver las consultas y los conflictos que su aplicación pudiere generar.
- e. Establecer mecanismos de difusión del Código de Ética y de materias generales de carácter ético.

Este Comité de Ética sesionará a lo menos en forma semestral, previa citación por parte de la Gerencia de Gestión de Personas.

DECLARACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS GENERALES

La Empresa Declara:

- Mantenemos una conducta leal, respetuosa, diligente y honesta.
- Reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y su privacidad.
- Estamos obligados moralmente a respetar y proteger en lo pertinente a las personas que tenemos a nuestro cargo.
- No discriminamos a ninguna persona por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social o económica, embarazo, lengua, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o discapacidad.
- Condenamos, prohibimos y denunciemos todo tipo de acoso, u hostigamiento dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.
- Promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y/o conductas inapropiadas, a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados conforme a las disposiciones establecidas en este Código.
- No denunciamos infundadamente y de mala fe a una persona inocente.
- Cumplimos las leyes, regulaciones y ordenamientos de nuestro país.
- Cumplimos con todo lo estipulado en la normatividad de lavado de dinero aplicable en todo el mundo, con apego a las leyes vigentes nuestro país.
- No hacemos comentarios (sea en medios familiares o sociales) sobre actividades que llevamos a cabo dentro de la empresa, que vayan en detrimento de la misma o de quienes formamos parte de ella.
- Protegemos y preservamos los activos tangibles e intangibles de la empresa, así como su uso eficiente para contribuir al logro de los objetivos del negocio y no para beneficio personal.
- No divulgamos información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.
- No utilizamos el nombre o los recursos de la Empresa para beneficio personal.
- Informamos con oportunidad sobre violaciones al código.
- Respaldamos la prohibición del trabajo infantil, negándose a emplear a trabajadores que no hayan alcanzado la edad requerida por la legislación de la República de Chile, para

su incorporación en el mercado laboral.

- Nos esforzamos por el aseguramiento de un alto nivel de higiene y de seguridad para nuestros trabajadores.
- La promoción de los valores éticos de la Compañía.
- Respeto a ejecutar acciones tendientes a conservar el medio ambiente.

CANALES DE DENUNCIA

Será obligación de todo trabajador de la Empresa, denunciar cualquier acto que implique una violación a este Manual.

El trabajador que denuncie la existencia de una situación irregular en relación a la política establecida en este Manual podrá denunciar tal situación a través de los siguientes canales:

- Denuncias Ética y Conducta:
 - ✓ Canal de Denuncia de Gerencia Gestión de Personas en la pantalla de inicio de la Intranet o;
 - ✓ Desde cualquier otro lugar a través del link

https://www.vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias_rrhh.php

Al hacer la denuncia, el trabajador, deberá indicar a lo menos:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación o exposición detallada de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su Rol Único Tributario o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

- Denuncias sobre delitos relacionados a la Ley 20.393 / Ley 21.595:
 - ✓ Canal de Denuncia Compliance en la pantalla de inicio de la Intranet o;

- ✓ Desde cualquier otro lugar a través del link:

<https://vantrustcapital.cl/sgc/ingreso/ejecutivos/denuncias.php>

Primero resulta pertinente precisar que, toda denuncia realizada por los trabajadores del grupo Vantrust relacionada con temas de Prevención de Delitos, tiene un carácter de reservada, y ésta (la denuncia), puede también ser efectuada de manera anónima, si la persona así lo determina.

Al hacer la denuncia, el trabajador, deberá indicar a lo menos:

- Fecha y hora de la denuncia
- Fecha de los hechos
- Persona que lo comete o cometió
- Lugar del incidente
- Tipo de infracción
- Si el trabajador es interno o externo
- Si desea quedar en anonimato o no
- Personas comprometidas con el incidente
- Detalles de la presunta infracción
- Tiempo que se ha estado cometiendo el ilícito

Dependiendo de la gravedad del incidente, el Oficial de Cumplimiento (Encargado de Cumplimiento o Sujeto Responsable) o el Gerente Gestión de Personas, según corresponda, determinará el curso a seguir dependiendo del origen de la denuncia (Ética y Conducta o Reporte Operación Interna), una vez que haya recopilado la información sobre el hecho denunciado; entrevistar al personal comprometido; documentar la investigación solicitada; sacar conclusiones de la investigación realizada, y finalmente recomendar y proponer medidas correctivas.

En el caso de una denuncia asociada a Ética y Conducta presentada ante la empresa, dará inicio a la investigación, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

Toda denuncia debe ser dada a conocer al Comité correspondiente.

GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Todo trabajador está obligado a cumplir estrictamente este Código en todo momento y bajo cualquier circunstancia. Cualquier violación conocida de las leyes, reglamentaciones o principios éticos establecidos en este Código, será causal de un incumplimiento de las obligaciones contempladas en el Contrato de Trabajo celebrado entre las partes y que se encuentra regulado por el Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo cual se podrá someter al trabajador o ex trabajador a las sanciones civiles y/o penales que correspondan conforme a la ley.

Cualquier trabajador que tenga acceso a información sobre violaciones o posibles incumplimientos a esta política, tiene el deber de notificar a su superior, y en caso pertinente al Directorio. Aún más, cualquier duda en cuanto a temas éticos o legales asociados a asuntos de la Empresa, se debe recurrir a su superior directo, para su aclaración y solución. Toda persona a la cual se le informe esta situación deberá usar todos los medios razonables a su disposición para mantener la confidencialidad e identidad de cualquier trabajador que solicite tal protección.

DECLARACIÓN

En Santiago, el ____ de _____ del 20____, yo, _____ con Rut N° _____, declaro que he leído y entendido los alcances del Código de Ética y Conducta, del Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención del Delitos (Ley 20.393 y las modificaciones a su cuerpo legal, contempladas en la Ley 21.595 sobre delitos económicos) y del Manual de Bienvenida del Grupo Vantrust Capital.

Asimismo, declaro que reportaré o someteré a discusión con el Oficial de Cumplimiento/Encargado de prevención de Delitos / Sujeto Responsable cualquier situación que pueda llevar a una posible violación de la normativa y/o conflicto de intereses.

FIRMA

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha Modificación	Versión	Elaboró	Autorizó
Noviembre 2014	01	Abogado Externo	DIRECTORIO
Abril 2016	02	Oficial de Cumplimiento	DIRECTORIO
Julio 2017	03	Abogado Externo	DIRECTORIO
Noviembre 2018	04	Directora Comercial	DIRECTORIO
Abril 2019	05	Oficial de Cumplimiento	DIRECTORIO
Abril 2020	06	Oficial de Cumplimiento	DIRECTORIO
Mayo 2021	07	Oficial de Cumplimiento Gerente Gestión de Personas	DIRECTORIO
Mayo 2022	08	Oficial de Cumplimiento Gestión de Personas	DIRECTORIO
Mayo 2023	09	Oficial de Cumplimiento Gestión de Personas	DIRECTORIO
Mayo 2024	10	Oficial de Cumplimiento Gestión de Personas	DIRECTORIO
Junio 2025	11	Oficial de Cumplimiento Gestión de Personas Gerente de Clientes y Calidad	DIRECTORIO