



**MILLS CAPITAL GROUP**

---

CÓDIGO DE  
**CONDUCTA**

OCTUBRE 2025



# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### Índice

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. OBJETIVO, ELABORACIÓN Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA</b>	<b>4</b>
II.1. Objetivo	4
II.2. Elaboración	4
II.3. Alcance del Código	4
<b>III. FUNDAMENTOS DE MILLS</b>	<b>5</b>
III.1. Misión	5
III.2. Valores	5
III.3. Ejes estratégicos	5
<b>IV. NUESTROS PRINCIPIOS</b>	<b>6</b>
IV.1. Principios de gestión ética y responsable de Mills	6
a) Rentabilidad y operación con responsabilidad	6
b) Uso responsable de los recursos	6
c) Conflictos de interés	6
d) Seguridad y salud	7
e) Entorno laboral respetuoso	7
f) Tolerancia cero al consumo de sustancias	7
g) Participaciones en eventos externos y trato con los medios de comunicación	7
h) Uso de los sistemas de comunicación electrónica y redes sociales	8
i) Confidencialidad en todos los ámbitos	8
j) Gestión responsable de la información	8
k) Uso de contraseñas	9
l) Protección de datos personales	9
m) Competencia leal	9
n) Transparencia financiera	9
o) Declaración de actividades externas	9
p) Ética frente a sobornos y corrupción	10
q) Manejo responsable de regalos	10
r) Uso exclusivo de recursos tecnológicos	10
s) La diversidad e inclusión sin discriminación	10
t) Prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo	10
IV.2. Principios para el Colaborador para una gestión transparente, responsable y confidencial	11
a) Respeto a la propiedad intelectual	11
b) Actividades Externas a la organización	11
c) Con los clientes	12
d) Con los proveedores	13
e) Con los accionistas	13
f) Frente al gobierno y el marco regulatorio	13
g) Para la Prevención del Lavado de Dinero y el Financiamiento del Terrorismo	14

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

h) Frente a fraudes y robos internos	15
i) Frente a la sociedad y el medio ambiente	16
IV.3. Declaración de relaciones personales	16
<b>V. ADMINISTRACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, RENOVACIÓN Y DENUNCIAS DEL CÓDIGO</b>	<b>18</b>
V.1. Alcance e implementación	18
V.2. Revisión y Actualización del Código	18
V.3. Notificación y actualizaciones	18
V.4. Aplicación	18
V.5. Sistema de denuncias e incumplimientos	19
V.6. Consecuencias por Incumplimientos al Código	19
<b>ANEXO I</b>	<b>20</b>
I. INTRODUCCIÓN	20
II. CUIDADO DEL INTERÉS CONTRARIO E INFORMACIÓN PRIVILEGIADA EN CARTERAS PROPIAS	20

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### I. INTRODUCCIÓN

En **Mills Capital Group S.A., Mills Capital Markets S.A., Mills S.G.R., Mills Capital S.A. y Mills Asset Management S.A.** ("Mills"), creemos firmemente que la ética y los valores guían nuestras acciones y son el pilar fundamental para construir relaciones de confianza, tanto dentro como fuera de Mills. Este Código de Conducta (el "Código") tiene como propósito ofrecer a los empleados, directivos, gerentes, funcionarios, proveedores y socios comerciales de Mills (los "Colaboradores") una referencia clara y comprensible de los principios y valores que deben inspirarlos en su vínculo con Mills.

Nuestro compromiso es operar con integridad, transparencia y respeto, garantizando que nuestras acciones estén alineadas con los más altos estándares éticos y normativos. Esto incluye nuestras interacciones con clientes, proveedores, accionistas, colaboradores, la sociedad y las autoridades. La excelencia en estos aspectos no sólo refuerza nuestra reputación, sino que fomenta un ambiente de trabajo sano, inclusivo y respetuoso.

Este Código establece un marco de referencia práctico y accesible, diseñado para orientar la toma de decisiones y promover comportamientos congruentes con nuestra misión, visión y valores fundamentales.

Es deber de todas las personas que forman parte de Mills e interactúan con él:

- **conocer y comprender** los valores y principios que se detallan en este Código;
- **cumplir y respetar** tanto la letra como el espíritu del Código;
- **participar activamente** en los programas de capacitación y difusión asociados al Código;
- **reportar de manera responsable** cualquier posible incumplimiento o situación que lo contravenga; y
- **buscar orientación** cuando surjan dudas sobre la aplicación de estos principios.

En un entorno dinámico y en constante evolución, vivir y promover estos valores no solo impulsa la sostenibilidad de nuestras operaciones, sino que también contribuye a:

- **generar una ventaja competitiva** basada en la transparencia y el profesionalismo; y
- **fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso** entre quienes integran Mills.

Este Código es más que un conjunto de reglas, es una invitación a que, como comunidad, seamos embajadores de nuestros valores y principios en cada acción, contribuyendo así al crecimiento y éxito sostenido de Mills.

---

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### II. OBJETIVO, ELABORACIÓN Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

#### II.1. Objetivo

El objetivo de este Código es proporcionar a los Colaboradores los principios y valores que deben guiar su comportamiento, tanto en el marco de sus responsabilidades como en sus relaciones con clientes, proveedores, accionistas, entidades gubernamentales, Mills, el medio ambiente y consigo mismos.

Este Código busca fomentar un ambiente ético, transparente y respetuoso en la operación del negocio en Mills, contribuyendo a:

- prevenir acciones inapropiadas o contrarias a los objetivos estratégicos y operativos; y
- promover una convivencia armónica, basada en el respeto mutuo y la cooperación.

Los Colaboradores deben actuar con integridad, tanto en el ámbito profesional como personal, para mantener y fortalecer la reputación, confianza y sostenibilidad de Mills. Este compromiso ético no solo refuerza nuestra competitividad, sino que asegura una conducta alineada con los valores del grupo y las expectativas de nuestros interlocutores.

El Código no pretende ser un documento exhaustivo. Su objetivo principal es proporcionar principios y lineamientos que sirvan como base para formar un criterio ético en la toma de decisiones diarias. En caso de incertidumbre o situaciones no contempladas específicamente en este documento, los integrantes de Mills deben recurrir a los canales de orientación y consulta establecidos.

En Mills estamos convencidos de que una cultura basada en la ética y la transparencia es fundamental para lograr nuestros objetivos organizacionales y contribuir al bienestar de Mills.

#### II.2. Elaboración

El presente Código ha sido elaborado en cumplimiento con la normativa aplicable, en particular de las **Normas de la Comisión Nacional de Valores (CNV, N.T. 2013)** y la **Resolución 21/2018 de la Unidad de Información Financiera (UIF) (incluyendo sus complementarias y modificatorias)**. Su propósito es establecer un marco de referencia para:

- el adecuado funcionamiento e implementación de las políticas y procedimientos y controles del sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo ("PLAyFT");
- establecer medidas para garantizar el deber de reserva confidencialidad de la información;
- optimizar las prácticas bursátiles con mayor transparencia;
- fortalecer la confianza y las relaciones con el público inversor; y
- prevenir la comisión de delitos relacionados con el lavado de activos y/o el financiamiento del terrorismo.

#### II.3. Alcance del Código

Este Código aplica a todos los Colaboradores de Mills, incluyendo directores, gerentes, empleados de todas las categorías y sectores que presten servicios de manera directa en cualquiera de las empresas del Mills y toda persona que se relacione con Mills.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### III. FUNDAMENTOS DE MILLS

#### III.1. Misión

**Acompañamos decisiones financieras clave con asesoramiento estratégico personalizado, conectando a cada cliente con las soluciones más relevantes de nuestro ecosistema para potenciar sus finanzas personales y/o las de su empresa.**

Nos enfocamos en comprender sus necesidades y superar sus expectativas, a través de un equipo comprometido con brindar respuestas oportunas, ágiles y con verdadero impacto.

Operamos con visión, cercanía y responsabilidad profesional. Construimos relaciones de largo plazo, basadas en la confianza, la escucha activa y la búsqueda constante de excelencia.

#### III.2. Valores

Nuestros valores nos guían las acciones, y por ello buscamos que todos los Colaboradores de Mills trabajen:

- *Con integridad y transparencia:* Actuamos con ética, respeto y claridad. Cumplimos con los marcos normativos y promovemos una comunicación honesta, tanto interna como externamente.
- *Con excelencia:* buscamos siempre la mejora continua apoyándonos en un capital humano profesional y altamente calificado. Promovemos el aprendizaje compartido, la actualización constante y el trabajo en equipo como pilares de una cultura orientada a la excelencia.
- *Con enfoque en el cliente:* estamos cerca de nuestros clientes brindando una atención de excelencia, para convertir nuestro servicio y relaciones construidas como valores diferenciales, entendiendo que cada cliente es único y merece una mirada completa sobre su situación financiera.
- *En equipo:* valoramos la colaboración como una herramienta clave para alcanzar objetivos comunes. Creemos en construir relaciones basadas en la confianza, el respeto y la responsabilidad compartida, que fortalezcan nuestra cultura y afiancen el éxito colectivo a lo largo del tiempo
- *Con compromiso:* construimos confianza con nuestros clientes acompañándolos en el cumplimiento de sus objetivos y nos esforzamos por ofrecer soluciones relevantes, precisas y alineadas con sus necesidades.
- *Con pasión y dedicación:* Damos lo mejor en cada instancia, impulsados por el compromiso de cuidar y potenciar el patrimonio de nuestros clientes, con dedicación, profesionalismo y sentido de propósito.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### III.3. Ejes estratégicos

El trabajo y decisiones cotidianas de todos los Colaboradores de Mills deberá estar enfocado en:

#### **1. La identidad y reputación de Marca**

Representar a Mills con profesionalismo, cercanía y claridad, promoviendo una identidad coherente en cada punto de contacto, tanto interno como externo. Cada acción contribuye a consolidar una marca reconocida por su integridad, confianza y propuesta de valor diferenciadora.

#### **2. La excelencia operativa**

Actuar con criterio, responsabilidad y orden en la ejecución de tareas, respetando procesos definidos, estándares de calidad y marcos de colaboración transversales. Buscamos eficiencia, trazabilidad y mejora continua en toda nuestra operación.

#### **3. La rentabilidad sostenible**

Contribuir a maximizar el valor del negocio mediante una gestión responsable de recursos, iniciativas orientadas a resultados y foco en la generación de oportunidades comerciales. Cada rol tiene impacto directo o indirecto en la salud financiera del grupo.

#### **4. La cultura y desarrollo del capital humano**

Asegurar talento excepcional en roles estratégicos, impulsando una cultura de servicio y productividad orientada a metas financieras. Talento y propósito se integran en una misma visión.

#### **5. La innovación tecnológica y gestión de la información**

Adoptar tecnologías que mejoren la eficiencia y apoyar decisiones basadas en información precisa, segura y oportuna. Promovemos una cultura de mejora continua, donde la innovación es una herramienta para escalar con inteligencia.

---

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### IV. NUESTROS PRINCIPIOS

#### IV.1. Principios de gestión ética y responsable de Mills

Mills se rige por los siguientes principios éticos y profesionales:

##### ***a) Rentabilidad y operación con responsabilidad***

Compromiso para alcanzar la rentabilidad empresarial mediante una gestión eficiente y austera de los recursos, evitando gastos innecesarios y manteniendo procesos clave alineados con estándares internacionales. Asimismo, en Mills, el riesgo operacional es una realidad que atraviesa todas las áreas de la organización, y su adecuada gestión es una responsabilidad compartida por todos los Colaboradores. Este tipo de riesgo puede surgir a partir de factores internos o externos, como la implementación de nuevos productos o servicios, cambios regulatorios, modificaciones en las líneas de negocio, o incidentes relacionados con errores, fallas sistémicas, omisiones, ineficiencias, fraude o actividades no autorizadas. Es fundamental identificar y abordar de manera proactiva las situaciones que puedan generar riesgos operativos, trabajando para prevenir y reducir posibles impactos. Esto no solo protege a la empresa de pérdidas financieras, sino que también contribuye a preservar nuestra reputación. El compromiso de cada Integrante incluye la capacidad de identificar incidentes que representen un riesgo operacional y tomar medidas inmediatas y apropiadas para limitar sus efectos. La gestión eficaz de estos riesgos es esencial para garantizar la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones.

##### ***b) Uso responsable de los recursos***

Proteger y optimizar el uso de los bienes de Mills, prolongando su vida útil y asegurando su adecuada conservación. Estos activos incluyen tanto elementos tangibles (instalaciones, equipos, vehículos) como intangibles (información, metodologías, propiedad intelectual, entre otros).

##### ***c) Conflictos de interés***

Esto surge cuando los intereses personales de un integrante, una relación con terceros, o cualquier obligación externa interfieren con los deberes que hacia la organización o sus clientes. Esto es aplicable a todas las transacciones realizadas por los Colaboradores, ya sea de manera directa o indirecta, y abarca actividades propias o en nombre de familiares cercanos<sup>1</sup>. Se considera un conflicto de interés y está estrictamente prohibido:

- aprovechar la posición dentro de la empresa o la información confidencial adquirida en el desempeño del rol para obtener un beneficio personal o una ventaja indebida;
- permitir que influencias derivadas de posibles beneficios personales o de terceros afecten las decisiones de inversión o las recomendaciones, las cuales deben basarse exclusivamente en el mejor interés del cliente; y
- realizar operaciones que pueden distorsionar precios, generar cotizaciones artificiales o restringir el acceso a información relevante.

---

<sup>1</sup> Se entiende por familiar cercano a: (1) parientes consanguíneos: padre, madre, hermanos, hijos; (2) cónyuge o conviviente; y (3) familiares políticos o no consanguíneos: suegros, cuñados, yernos, nueras, hijastros, tíos, sobrinos, primos, entre otros.)

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

Para los Colaboradores que administren carteras propias, es esencial actuar con absoluta imparcialidad, priorizando siempre los intereses de los clientes por encima de la cartera personal en cualquier escenario de conflicto. Los Colaboradores deben ejercer una diligencia particular en la identificación y gestión de cualquier conflicto de interés. La transparencia y la declaración oportuna de estas situaciones al superior jerárquico inmediato o al área de Compliance, son cruciales. El uso inadecuado de información confidencial ya sea accidental o intencional, puede generar graves consecuencias, incluyendo sanciones legales y administrativas, además de dañar la reputación de Mills y de las personas involucradas. Es crucial evitar cualquier situación que pueda comprometer la confianza de nuestros clientes o el interés de Mills.

### ***d) Seguridad y salud***

Fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, implementando medidas que resguarden la integridad física y mental de nuestros Colaboradores, de acuerdo con las normativas vigentes.

### ***e) Entorno laboral respetuoso***

Garantizar un ambiente libre de violencia, discriminación, acoso o lenguaje irrespetuoso, promoviendo un trato equitativo y cordial hacia colegas, clientes y proveedores.

### ***f) Tolerancia cero al consumo de sustancias***

Está prohibido el uso de drogas ilegales y el abuso de alcohol o medicamentos durante el ejercicio laboral, asegurando la seguridad y el desempeño de nuestros Colaboradores. El consumo de alcohol está permitido en actividades relacionadas con el trabajo, siempre que se haga de forma moderada y respetuosa. Es importante recordar que no todas las personas consumen bebidas alcohólicas, y fomentamos la inclusión y el respeto hacia quienes opten por no hacerlo. En ninguna circunstancia se tolerará el consumo excesivo, y cualquier comportamiento inapropiado asociado al alcohol será considerado inaceptable. En cuanto a las sustancias ilegales, Mills tiene una política de tolerancia cero. Queda estrictamente prohibido el uso de drogas ilegales durante el desempeño de las tareas laborales, ya sea de manera presencial o remota, así como en cualquier actividad vinculada al trabajo. Si un Integrante enfrenta dificultades relacionadas con el consumo de alcohol o drogas, lo alentamos a buscar apoyo. Puede dirigirse a su superior directo, contactar al área de Capital Humano o utilizar de forma confidencial a Programas de Asistencia al Empleado (EAP por sus siglas en inglés: *Employee Assistance Programs*).

### ***g) Participaciones en eventos externos y trato con los medios de comunicación***

Cualquier participación en actividades públicas, representación oficial o interacción con medios de comunicación o prensa, debe contar con la autorización de la Gerencia de Marketing o del Directorio de Mills. La organización fomenta la participación de los Colaboradores en cualquier evento que se relacione estrictamente con el trabajo, debiendo comportarse de forma profesional, con integridad, honestidad y cordura, siempre y cuando sea para una mejora de nuestros productos, procesos y servicios, adaptaciones a las tendencias del mercado y las necesidades cambiantes de los clientes. Cuando se asista a un evento relacionado con el trabajo, es personalmente responsable de los estándares de su comportamiento en dicho evento. También, esperamos que en caso de observar que algún colega se está comportando de manera indebida o poco profesional, intervenir para hacer cesar dicha conducta.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

En caso de no ser posible, solicitar ayuda de un Integrante superior. Asimismo, está estrictamente prohibido realizar declaraciones o comentarios a los medios de comunicación sobre asuntos internos del Grupo sin contar con la autorización previa del Directorio y la Gerencia de Marketing. Cualquier comunicación oficial debe gestionarse exclusivamente a través de los canales designados, asegurando así la coherencia del mensaje y la protección de la reputación del Grupo.

### ***h) Uso de los sistemas de comunicación electrónica y redes sociales***

El uso de los sistemas de comunicación electrónica de Mills, que incluye correo electrónico, Internet, Intranet, mensajería instantánea (como Whatsapp), aplicaciones para reuniones a distancia y redes sociales, debe alinearse con los valores de Mills y las responsabilidades de cada Colaborador. Estos sistemas están destinados principalmente a fines laborales y son considerados un **registro de las comunicaciones oficiales de la empresa**, por lo que toda interacción, sin importar el medio, debe ser formal, clara, precisa y profesional. Las comunicaciones, ya sean desde dispositivos personales o corporativos, deben realizarse con dignidad y respeto, teniendo en cuenta que los dispositivos proporcionados por Mills pueden ser supervisados. Es vital que los correos relacionados con el negocio se envíen exclusivamente a través de los sistemas institucionales. Si bien se reconoce el uso de plataformas como WhatsApp para recibir órdenes de clientes e intercambiar información de mercado, la cual puede ser confidencial o sujeta a secreto bursátil, es imperativo mantener el más alto nivel de cautela, priorizando siempre que sea posible los canales institucionales. Para quienes utilizan dispositivos personales para fines laborales, es fundamental establecer límites claros y asegurar la segregación de la información.

Está estrictamente prohibido crear, ver, enviar o reenviar contenido inapropiado (obsceno, discriminatorio, ofensivo o ilegal), mensajes que promuevan cadenas o contenido malicioso, o utilizar software no autorizado. Los Colaboradores no deberán compartir información confidencial, privilegiada en redes sociales o foros públicos sin autorización expresa, y deberán manejar sus redes sociales y personales de forma respetuosa y coherente con los valores de Mills. El cumplimiento de estas directrices es esencial para proteger la reputación, la seguridad de la información y la eficiencia operativa de Mills. En caso de dudas sobre el uso de las comunicaciones electrónicas o el manejo de información, los Colaboradores deben buscar orientación dirigiéndose en primer lugar a su líder de equipo o, en su defecto, al área de Capital Humano, de Legales o al Directorio de Mills.

### ***i) Confidencialidad en todos los ámbitos***

Respetar la privacidad de los datos de nuestros Colaboradores, clientes y socios, cumpliendo con las normativas legales aplicables. Este compromiso persiste incluso después de finalizada la relación laboral. La confidencialidad es un principio ético fundamental, un pilar que sustenta nuestra reputación, y la confianza que nuestros clientes, empleados y socios depositan en nosotros. Nos comprometemos a respetar la privacidad de sus datos, garantizando su protección conforme a las normativas legales aplicables y a los más altos estándares de seguridad. (ver punto IV.2. siguiente).

### ***j) Gestión responsable de la información***

La información confidencial y privilegiada debe ser manejada con seguridad y conforme a las disposiciones legales. Evitamos cualquier uso indebido o divulgación no autorizada. Toda información

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

relacionada con clientes, proveedores, socios o el propio Mills debe ser tratada como confidencial y solo compartida con quienes, por sus funciones, lo necesiten. Deberán abstenerse de tratar temas sensibles en espacios públicos o en presencia de terceros no autorizados. Si es inevitable, asegurarse de que la conversación no pueda ser escuchada. La información se categoriza según el riesgo potencial para Mills y las partes interesadas. Esta clasificación guía la implementación de medidas para preservar su confidencialidad, integridad y disponibilidad. Cada Integrante tiene la obligación de garantizar la seguridad de la información en todos los aspectos: (1) mantener sus credenciales y usuarios seguros y no compartir contraseñas con otros, cada uno es responsable del uso que se haga con ellas (ver inciso k) debajo); (2) guardar los documentos en entornos protegidos y eliminar aquellos que ya no sean necesarios, siguiendo las directrices de destrucción segura (trituradora de papeles); (3) evitar transferir información confidencial por medios no autorizados y consultar los datos únicamente desde sistemas aprobados por Mills; (4) asegurarse de eliminar la información de manera que no pueda ser recuperada o mal utilizada. Cualquier incidente relacionado con el uso indebido, pérdida o posible violación de información debe reportarse de inmediato a su líder de equipo.

### ***k) Uso de contraseñas***

Las contraseñas son de uso personal e intransferible. Deberá elegir combinaciones que sean fáciles de recordar, pero difíciles de adivinar, evitando utilizar datos obvios como fechas de nacimiento o nombres propios. Deberá cambiar la contraseña regularmente y nunca se tiene que compartir ni difundir, incluso con compañeros o superiores. El manejo responsable de la información es clave para garantizar la confianza de nuestros clientes y proteger la reputación de Mills. Su compromiso es indispensable para mantener altos estándares de seguridad en todas las operaciones del negocio.

### ***l) Protección de datos personales***

La recolección, tratamiento, acceso y consulta de los datos personales de clientes, empleados, proveedores y potenciales clientes de Mills debe efectuarse exclusivamente en el cumplimiento de las tareas asignadas, respetando las normativas vigentes en materia de protección de datos y privacidad (Ley 25.326). Estas normativas regulan la recopilación, uso, procesamiento y retención de datos personales, estableciendo restricciones y obligaciones que deben ser observadas rigurosamente. Solo se deben recolectar aquellos datos estrictamente necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas, asegurando su veracidad, exactitud, seguridad y el respeto al derecho a la intimidad. El acceso a los sistemas del Grupo está limitado a las funciones específicas de cada Integrante, y cualquier incumplimiento de esta obligación se considera una falta grave. Solo las personas debidamente autorizadas pueden manejar estos datos en la medida en que sea necesario para sus tareas. El procesamiento de datos comprende acciones como la recopilación, almacenamiento, acceso y visualización, y debe realizarse con estricta confidencialidad, garantizando la seguridad de la información y el cumplimiento de las normativas aplicables, fortaleciendo así la confianza en Mills.

### ***m) Competencia leal***

Promover prácticas de competencia justa, prohibiendo cualquier acción que afecte negativamente a nuestros competidores o viole principios éticos.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### ***n) Transparencia financiera***

Velar por la precisión y confiabilidad de nuestros registros financieros, asegurando que cumplan con las normativas legales y reflejen fielmente la situación del negocio.

### ***o) Declaración de actividades externas***

Las actividades externas a la empresa deben notificarse a la Gerencia de Recursos Humanos. No se permite realizar trabajos que puedan representar un conflicto de intereses o competir con Mills.

### ***p) Ética frente a sobornos y corrupción***

Adoptar una política de cero tolerancias hacia sobornos o actos de corrupción. Ningún Colaborador de Mills podrá involucrarse, ya sea directa o indirectamente, en un soborno<sup>2</sup> independientemente de quién provenga, incluyendo Funcionarios Públicos, excepto que para este último caso esté expresamente aprobado y verificado. Los Colaboradores tienen el deber de reportar cualquier situación sospechosa por los medios establecidos en este Código de manera inmediata al área de Compliance. No evitar un soborno, puede ser considerado un delito. Además, se deberá desalentar de manera activa a clientes, proveedores y demás terceros de ofrecer, solicitar o aceptar regalos, gestos u otros beneficios personales de cualquier tipo por parte de cualquier integrante de Mills. En caso de que algún integrante desee o reciba un pedido de colaboración de compra para una persona o compañía (ej.: casamientos, cumpleaños, aniversarios, eventos de caridad, etc.), deberá asegurar de que dichas contribuciones no esconden un acto de soborno.

### ***q) Manejo responsable de regalos***

Está prohibido aceptar o entregar regalos que puedan influir en decisiones empresariales. Cualquier excepción debe ser previamente autorizada y estar alineada con fines legítimos de negocio.

### ***r) Uso exclusivo de recursos tecnológicos***

Los recursos tecnológicos de Mills están destinados exclusivamente a actividades laborales. Su uso indebido, alteración o daño se considera una falta grave, y la empresa se reserva el derecho de monitorear su utilización para preservar la seguridad del negocio.

### ***s) La diversidad e inclusión sin discriminación***

Fomentar una cultura diversa e inclusiva para responder a las necesidades de una clientela global, cada vez más diversa. Promover un entorno libre de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento, sin importar género, edad, estado civil, orientación sexual, apariencias, creencias o nacionalidad. Mills no tolera ninguna forma de prejuicio, parcialidad, violencia o acoso, reafirmando nuestro compromiso con un ambiente laboral justo y respetuoso.

---

<sup>2</sup> A los fines de este Código, se entiende por “**soborno**” a: dar dinero o regalos a otra persona con el fin de obtener un beneficio de forma ilícita.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### **t) Compromiso con la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo**

Mills es un grupo de entidades dedicadas al financiamiento económico en diferentes formas, por ello, es de vital importancia que todos sus Colaboradores estén alertas de que pueden utilizar a la organización como canal para el ingreso, depósito o transferencia de diferentes activos derivados de actividades ilícitas. En línea con la normativa vigente y los más altos estándares éticos, todos los Colaboradores de Mills asumen, al aceptar este Código, el compromiso de actuar con diligencia, responsabilidad y transparencia en materia PLAyFT. Esto incluye la obligación de leer, comprender y cumplir con lo establecido en el *"Manual de Políticas y Procedimientos de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo"*, como así también participar en las capacitaciones internas y externas, y reportar cualquier situación sospechosa que pudiera poner en riesgo a la organización. La conducta que deberá adaptar el Integrante en este sentido se detalla con profundidad en el apartado VI.2.g) siguiente.

## **IV.2. Principios para el Colaborador para una gestión transparente, responsable y confidencial**

### **a) Respeto a la propiedad intelectual**

Mills respeta los derechos de propiedad intelectual y se compromete a no utilizar materiales que infrinjan dichos derechos en sus operaciones. Cualquier producto, servicio o contenido de propiedad intelectual ideado o creado por los empleados en relación con el negocio durante su vínculo laboral debe ser comunicado inmediatamente a Mills. Dichos desarrollos se consideran propiedad exclusiva de la organización, aplicándose tanto durante el empleo como después de su finalización. Los empleados aceptan no tener derecho a reclamo alguno sobre esa propiedad intelectual, la cual deberá ser utilizada únicamente para los fines del Grupo.

En caso de emplear materiales propios creados antes de la relación laboral, el empleado deberá ceder los derechos de propiedad intelectual de los mismos al Grupo, sin costo una vez solicitado. Asimismo, al utilizar materiales de terceros, como bases de datos, software o recursos en línea, es responsabilidad del empleado garantizar que su uso no infrinja los derechos de propiedad intelectual de esos materiales ni limite la capacidad del Grupo para utilizarlos de manera legítima.

### **b) Actividades externas a la organización**

En Mills, se entiende por *"Actividad Externa"* a cualquier rol o posición de influencia, dirección o control que un colaborador desempeñe en una organización ajena a Mills. Estas actividades pueden generar conflictos de interés, riesgos reputacionales o violaciones normativas, por lo que se busca proteger los intereses y la imagen de la organización en todo momento.

En caso de que un Integrante quiera asistir a alguna de las siguientes Actividades Externas, estará sujeta a evaluación y aprobación previa:

- Participar en un negocio externo, incluidas empresas familiares o servicios privados de asesoramiento financiero.
- Aceptar cargos influyentes, remunerados o no, como director, socio o miembro en sociedades, asociaciones industriales, organizaciones benéficas, fideicomisos, entre otros, que no estén vinculadas con Mills.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

- Solicitar o aceptar un nombramiento para un cargo público, especialmente si implica interacción con funcionarios públicos.
- Poseer o adquirir una participación significativa (5% o más, o 3% en el caso de entidades cotizadas) en empresas privadas.
- Asumir un rol de dirección o representación en una organización externa a solicitud de Mills.
- Participar en cualquier otra actividad externa que pueda comprometer la objetividad, independencia o imparcialidad en el desempeño de las funciones laborales

Mills prohíbe estrictamente las siguientes actividades:

- Ocupación de cargos directivos o influyentes en organizaciones que compitan con las actividades del Grupo.
- Asunción de cargos públicos en jurisdicciones donde estas actividades estén restringidas.
- Ejecución de actividades externas que hayan sido explícitamente prohibidas por normativas locales o internas.
- Iniciar cualquier actividad externa sin la debida autorización, especialmente si implica un potencial conflicto de intereses que no pueda ser gestionado adecuadamente.

Por otro lado, las siguientes actividades no requieren aprobación previa, siempre que no interfieran con el desempeño laboral ni representen un riesgo para Mills:

- Participación en asociaciones vecinales o consorcios de propietarios.
- Gestión de propiedades residenciales privadas, ya sea para uso propio o alquiler.
- Actividades personales no comerciales, como la venta de artículos usados, trabajos artesanales o servicios esporádicos (ej.: cuidado de niños).
- Actividades educativas, como tutorías, enseñanza, coaching, o roles en asociaciones de padres o consejos escolares.
- Participación en organizaciones comunitarias, incluyendo clubes deportivos, grupos religiosos, cooperativas, o ligas juveniles.

### c) *Con los clientes*

En Mills, los clientes son el eje central. Nos comprometemos a apoyarlos en su crecimiento y desarrollo mediante un servicio profesional, justo, honesto y orientado a la excelencia. Buscamos construir relaciones duraderas basadas en confianza, transparencia y calidad, superando sus expectativas a través de productos y servicios innovadores y personalizados.

Reconocemos que la información proporcionada por nuestros clientes puede incluir detalles sensibles y estratégicos. Por ello, aseguramos que dicha información sea manejada con extrema discreción, respetando su perfil bajo, su espacio privado y su derecho a la privacidad. Este nivel de confidencialidad es un elemento diferenciador de nuestros servicios, y sabemos que es uno de los factores clave por los cuales nuestros clientes eligen trabajar con nosotros.

Además, este compromiso de confidencialidad no termina con la relación laboral o contractual. Todo Integrante Mills tiene la obligación de preservar el secreto profesional incluso después de dejar la organización, evitando cualquier uso indebido o divulgación que pudiera comprometer a nuestros clientes o dañar nuestra reputación.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

Cuidar los secretos y la privacidad de quienes confían en nosotros no es solo una responsabilidad, sino una muestra de respeto que refuerza nuestra integridad y asegura relaciones sólidas, basadas en la confianza mutua.

Además, nuestro enfoque en la relación con los clientes se basa en:

- i. *Profesionalismo y cortesía*: ofrecer un trato cordial y respetuoso, priorizando la satisfacción del cliente en cada interacción.
- ii. *Agilidad y excelencia en el servicio*: realizar mejores esfuerzos por brindar soluciones rápidas y efectivas, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.
- iii. *Transparencia y confianza*: proveer información clara y precisa sobre nuestros productos y servicios, asegurando de que los clientes comprendan plenamente sus beneficios y riesgos antes de tomar decisiones.
- iv. *Cumplimiento y ética*: actuar de acuerdo con los valores de Mills, el marco regulatorio y las mejores prácticas del mercado, fomentando a su vez que nuestros clientes también adopten un comportamiento ético en sus actividades.
- v. *Evitar conflictos de interés*: (conforme se detalla en el apartado IV.1. anterior)
  - Actuar de manera imparcial en situaciones con potencial conflicto de intereses entre clientes;
  - En situaciones en las que pueda existir un conflicto de interés entre un cliente y Mills, siempre se deberán priorizar sus intereses por encima de la cartera propia.
  - No realizar operaciones que falseen precios, generen cotizaciones artificiales o restrinjan información.

### **d) Con los proveedores**

Mills garantiza un trato justo, honesto y equitativo a todos nuestros proveedores. Se mantienen procesos de selección transparentes y competitivos, basados en criterios objetivos como precio, calidad, rentabilidad y servicio.

Se promueve la competencia justa y se rechazan las prácticas indebidas que impliquen beneficios personales. Nuestra relación con proveedores se fundamenta en la ética, el respeto mutuo y la búsqueda de alianzas sostenibles que impulsen la mejora continua de ambas partes.

### **e) Con los accionistas**

Nuestra prioridad es proteger y aumentar el valor de la inversión de nuestros accionistas en cada sociedad dentro de Mills, mediante decisiones responsables, estratégicas y alineadas con los intereses de Mills.

Nos comprometemos a:

- Incrementar y diversificar ingresos, optimizando la gestión de recursos para garantizar una rentabilidad sostenida.
- Proveer información clara, confiable y oportuna, respetando el marco regulatorio, para que los accionistas puedan tomar decisiones informadas.
- Actuar con transparencia y ética en todas las decisiones de negocio, asegurando el cumplimiento de las normativas aplicables.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### **f) Frente al gobierno y el marco regulatorio**

- Mantener una relación honesta y respetuosa con las autoridades, basada en la confianza y la colaboración proactiva.
- Cumplir estrictamente las leyes y regulaciones aplicables, promoviendo la transparencia en nuestras operaciones.
- Responder de manera eficiente a los requerimientos de las autoridades, fortaleciendo nuestra reputación como organización ética y responsable.
- Reafirmar nuestro compromiso de prevenir prácticas ilegales, incluyendo el lavado de activos y la financiación del terrorismo, garantizando la confidencialidad y el reporte de operaciones sospechosas según las normativas vigentes.

### **g) Para la Prevención del Lavado de Dinero y el Financiamiento del Terrorismo**

Mills garantiza la implementación y funcionamiento de un sistema integral de prevención contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, en cumplimiento con las normativas nacionales e internacionales.

Los principios clave que perseguimos son:

- **Conocimiento del cliente:** conocimiento suficiente, oportuno y actualizado de todos los Clientes. Entender el propósito y carácter de la relación comercial. Realizando una Debida Diligencia Continua de dicha relación, y un adecuado y continuo monitoreo de las operaciones.
- **Cumplimiento normativo y regulatorio:** como parte del compromiso con la ley, la transparencia y el cumplimiento regulatorio, todos los Colaboradores tienen la obligación de colaborar activa y oportunamente con el cumplimiento de los regímenes informativos exigidos por los organismos de control. Esta responsabilidad incluye la entrega precisa, íntegra y en tiempo y forma de la información que deba ser reportada, así como la obligación de mantener los registros que sustentan dichas presentaciones y de alertar a las áreas correspondientes ante cualquier inconsistencia, omisión o incumplimiento potencial.
- **Archivo:** conservar toda información por el término establecido en las normas vigentes y según las formas que establezca la UIF.
- **Confidencialidad:** proteger la información sensible, evitando su divulgación salvo por requerimientos legales específicos. También, abstenerse de revelar al cliente o terceros las actuaciones que se estén llevando a cabo en cumplimiento de la Ley 25.246.
- **Restricción de vínculos con jurisdicciones de Alto Riesgo:** Mills rechaza establecer relaciones comerciales, operativas y contractuales con personas físicas, jurídicas o estructuras vinculadas a jurisdicciones consideradas de Alto Riesgo por los organismos nacionales o internacionales competentes, como la UIF o el Grupo De Acción Financiera Internacional ("GAFI").
- **Capacitación y auditorías:** Mills garantizará que todos sus Colaboradores reciban capacitaciones obligatorias, periódicas y actualizadas en materia de PLAyFT. La formación estará alineada con la normativa vigente y se adecuará al nivel de riesgo de cada función. Además, Mills se somete de

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

forma regular a auditorías internas y externas, así como a controles de organismos reguladores, mercados y/u otras entidades fiscalizadoras competentes, a fin de verificar la correcta implementación y funcionamiento de los controles y procedimientos establecidos.

Para garantizar la efectividad del sistema de prevención, implementar los siguientes compromisos organizacionales:

- sistemas de información avanzados y monitoreo automatizado de transacciones.
- procesos eficientes de evaluación y mitigación de riesgos.
- capacitaciones periódicas para todo el personal, adaptadas a las normativas más recientes.
- auditorías internas y externas que aseguren el cumplimiento de las políticas y procedimientos.
- independencia en la toma de decisiones del Oficial de Cumplimiento.

Mills se compromete a evaluar regularmente los riesgos relacionados con el lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, actualizando políticas y procedimientos para adaptarse a un entorno dinámico, garantizando así un sistema robusto de prevención de crímenes financieros.

### ***h) Frente a fraudes y robos internos***

Es esencial mantenerse vigilante ante posibles casos de fraude, robo u otras actividades ilícitas dentro del entorno de Mills. Esto incluye prestar atención a conductas inusuales o sospechosas de colegas, ya sean empleados permanentes o temporales. Si detecta alguna situación de esta naturaleza, deberá informar de inmediato a su líder de equipo. Estas acciones son clave para proteger la integridad de Mills y de sus empleados.

### ***i) Frente a Mills y el medio ambiente***

- **Compromiso social:** Participar activamente en programas que promuevan la educación, la cultura y la mejora de la calidad de vida, con especial enfoque en iniciativas bursátiles y financieras.
- **Generación de empleo local:** Priorizar la contratación de Colaboradores y proveedores locales, apoyando el crecimiento económico regional.
- **Sustentabilidad ambiental:** Fomentar prácticas responsables para la conservación del medio ambiente, impulsando el uso eficiente de recursos como energía, agua y materiales, además de apoyar proyectos de sostenibilidad y protección ambiental. Estar comprometidos con el desarrollo de las comunidades donde operamos y con el cuidado del medio ambiente.

### **IV.3. Declaración de relaciones personales**

En Mills, esperamos que todos nuestros Colaboradores mantengan un comportamiento profesional en su entorno laboral. Definimos expectativas claras y les pedimos que actúen con integridad, honestidad y responsabilidad en todas las áreas de su vida, tanto personal como profesional.

Reconocemos que las relaciones familiares y sentimentales pueden surgir en el lugar de trabajo, y entendemos que algunos de nuestros Colaboradores puedan trabajar junto a familiares o amigos cercanos. Si bien no buscamos interferir en estas relaciones, es fundamental asegurarnos que no interfieran con la operación del negocio, ni generen conflictos de interés, sean reales o percibidos, que puedan afectar a nuestros clientes, compañeros, proveedores o cualquier otra parte interesada.

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

Por ello, establecemos lo siguiente:

- *Relaciones sentimentales:* Se reconoce la posibilidad de que surjan entre colegas y no se prohíben, aunque se solicita actuar con cautela y respeto en estas situaciones. En caso de que los Colaboradores decidan iniciar una relación, deberán considerar las diferencias jerárquicas y evaluar si sus posiciones podrían generar presión sobre la otra persona. Si alguna persona no acepta la invitación, es imperativo respetar su decisión sin insistir. La insistencia en una relación no deseada se considera acoso.
  - *Comportamiento profesional:* Se espera que los Colaboradores mantengan un comportamiento profesional en todo momento, incluso si están involucrados en una relación sentimental. En caso de que la relación termine, se espera que se maneje de manera privada, fuera del entorno laboral, y no afecte el ambiente de trabajo, las relaciones laborales o el rendimiento profesional.
  - *Conflictos de interés:* Toda relación con clientes, compañeros, proveedores o cualquier otra parte interesada debe estar alineada con la política de conflictos de interés. Esta política sobre relaciones personales no reemplaza ni modifica la normativa de conflictos de interés existente. En caso de duda sobre qué política se aplica en un caso determinado, se deberá buscar orientación al gerente de línea directo a quién reporta.
-

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

### V. ADMINISTRACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, RENOVACIÓN Y DENUNCIAS DEL CÓDIGO

#### V.1. Alcance e implementación

En Mills, nos comprometemos plenamente con los valores y principios reflejados en este Código, los cuales vivimos y promovemos activamente. Este Código es aplicable a todos los Colaboradores, y es responsabilidad de cada Colaborador cumplirlo y garantizar su cumplimiento.

Promover los valores y principios de este Código beneficia a Mills y a cada uno de sus Colaboradores. Los comportamientos ejemplares que reflejan estos valores serán reconocidos públicamente.

Mills no tolerará represalias por denuncias o reportes realizados de buena fe sobre violaciones al Código. De igual manera, se rechazarán las denuncias falsas que se hagan intencionalmente.

#### V.2. Revisión y actualización del Código

Mills evalúa periódicamente la necesidad de renovar y/o modificar este Código, considerando su pertinencia y adecuación a las necesidades organizacionales y a la normativa vigente. La revisión integral del Código se realizará periódicamente y se actualizará cuando se considere necesario para mantener su vigencia.

#### V.3. Notificación y actualizaciones

Mills se asegura de que los nuevos Colaboradores reciban información sobre la existencia y contenido del Código, garantizando que comprendan los principios y valores que deben regir su conducta dentro de la organización. También se notificará a todos los Colaboradores sobre cualquier actualización y/o modificación de este Código, conforme a los plazos y mecanismos vigentes que se encontraran establecidos por el área de Capital Humano de Mills. En todos los casos, se recogerá la firma de los empleados en el legajo personal, confirmando su comprensión y compromiso con el Código.

#### V.4. Aplicación

Este Código no pretende ser exhaustivo y no cubre todas las posibles situaciones que puedan surgir. Por ello, es fundamental que, en caso de duda sobre la conducta que debemos seguir, busquemos orientación, dirigiéndonos al líder del equipo y/o colegas, previo a realizar cualquier acción de la cual no estemos seguros. Supletoriamente, se puede consultar con el área de Capital Humano o, en caso de resultar necesario, con el Directorio.

Desde Mills les damos las siguientes preguntas que están diseñadas para guiar a los Colaboradores en la toma de decisiones cuando se presente alguna situación compleja, para que ella sea adecuada:

- *¿Esta acción es legal y está conforme a las normativas aplicables?*
- *¿Está alineada con los valores, la misión y la estrategia de la organización, así como con nuestros principios de negocio y el manejo del riesgo ético?*
- *¿Se ha consultado con las personas adecuadas en el proceso?*
- *¿Esta decisión refleja un buen ejemplo para los demás?*

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

- *¿Cómo afectaría a la reputación de la organización si esta decisión se hiciera pública?*
- *¿Podría tener un impacto negativo en la empresa o en sus partes interesadas?*

### **V.5. Sistema de denuncias e incumplimientos**

En Mills, es nuestra obligación denunciar de buena fe cualquier preocupación o sospecha sobre violaciones al Código, así como cualquier acto que pueda poner en riesgo el patrimonio Mills y/o la seguridad y bienestar de los Colaboradores. Las denuncias deben dirigirse, preferentemente, al líder de equipo. Si la denuncia involucra al líder, se deberá remitir al área de Capital Humano o al Directorio Mills.

Todas las denuncias serán investigadas con la debida diligencia, en un proceso confidencial, cuando así se disponga, asegurando la protección de los derechos de las partes involucradas.

Cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este Código será sujeto a sanciones disciplinarias, conforme a la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan, incluyendo la denuncia de operaciones sospechosas a la UIF en casos de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo, ya sea como autor o partícipe.

La violación de la confidencialidad en temas relacionados con la prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo será sancionada de acuerdo con la normativa aplicable. Si se comprueba que dicha violación fue realizada con dolo o mala fe, se aplicarán las medidas correctivas pertinentes.

### **V.6. Consecuencias por incumplimientos al Código**

Es obligatorio informar cualquier incumplimiento del Código, ya sea propio o de terceros, incluyendo denuncias o condenas penales, sumarios disciplinarios o cambiarios iniciados por entes reguladores recibidos durante su relación con Mills.

La violación de las disposiciones del Código constituye una falta disciplinaria grave, que puede derivar en la aplicación de medidas correctivas, acciones legales o, incluso, el despido. La transparencia y el cumplimiento de estas normas son esenciales para preservar la integridad Mills.

---

# MILLS CAPITAL GROUP

## Código de Conducta

<b>Título del documento:</b> Código de Conducta – Grupo Mills	<b>Breve descripción:</b>
<b>Versión:</b> 2	<b>Entrada en vigencia:</b> ** octubre 2025
<b>Preaprobado por:</b> Gerencias de Legales & Compliance, Marketing y Capital Humano	<b>Intervinientes:</b> Enrique Basabe Picasso, Laura Carpinacci, Yazmín Tek, Alejandro Rodríguez (Legales & Compliance) Emilia Di Rocco y Agustina López Costa (Marketing) Lorena Schell (Capital Humano)
<b>Aprobación definitiva por:</b> Socios	