



Nuestra
FORMA de
SER

CÓDIGO DE ÉTICA





Nuestra
FORMA de
SER

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. ALCANCE Y ÁMBITO	4
4. RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES	5
5. RESPETO A OTRAS PERSONAS	6
6. CONDUCTA EN EL CENTRO DE TRABAJO	7
7. RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	8
8. SEGURIDAD Y SALUD	9
9. USOS ADECUADOS DE ACTIVOS E IDEAS	10
• Seguridad de la Propiedad	10
• Información Confidencial	10
• Seguridad de los Datos Personales	11
• Propiedad Intelectual y Uso de la Información	11
• Comunicaciones Electrónicas	12
• Uso de Redes Sociales	12
10. RELACIONES CON GOBIERNO	13
• Política Anticorrupción	13
• Obsequios y Atenciones	14
• Donaciones	14
• Actividades Políticas Personales	14
• Contribuciones Políticas	15
• Cabildeo (lobbying)	15
• Conocimiento de Políticas, Leyes y Regulaciones	15
• Leyes Internacionales	15
11. COMPETENCIA ECONÓMICA	16
• Prevención de Lavado de Dinero	16
• Leyes Antimonopolio	17
12. RELACIONES CON CLIENTES	17
13. MEDIDAS PARA PREVENIR CONFLICTOS DE INTERÉS	18
• Operaciones con Partes Relacionadas	19
• Libertad Laboral	19
14. INVERSIONES	20
• Requisitos de Divulgación Pública y Ética Bursátil	20
• Ley Sobre Valores y Uso de Información Privilegiada	20
15. LIBROS Y REGISTROS DE PEÑA VERDE	21
• Comunicación Cuidadosa	21
• Solicitudes Externas de Información	21
16. PREVENCIÓN DE FRAUDES Y ACCIONES CONTRA EL PATRIMONIO	22
17. RESPONSABILIDAD SOCIAL	23
18. BÚSQUEDA DE ASESORAMIENTO O INFORMACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS	24
19. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	25
20. RELACIÓN INDEPENDIENTE Y NO SUBORDINACIÓN	26
21. ACUSE DE RECIBO CÓDIGO DE ÉTICA	27

1. RESUMEN EJECUTIVO

- 1.1 **Peña Verde, S.A.B.** y sus subsidiarias¹, en adelante “**Peña Verde**”, está comprometido a actuar con honestidad y transparencia, y no incurrir en conductas ilegales, no éticas o deshonestas.
- 1.2 **Peña Verde** se rige por principios éticos definidos que son congruentes con la Misión, Visión y Valores de cada una de las empresas de **Peña Verde**, contenidos en el mapa estratégico correspondiente. Adicionalmente, **Peña Verde** se adhiere a los doce principios de integridad y ética empresarial establecidos en el Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial.
- 1.3 Este **Código de Ética y Conducta Empresarial** (en adelante “**Código**”) comprende los principios que **Peña Verde** considera imprescindibles para su operación diaria y que espera que sus Consejeros, Funcionarios, Empleados, Asesores, Representantes y Socios de Negocio de **Peña Verde** (cada de uno de ellos será denominado en adelante “Colaborador” o todos en su conjunto “Colaboradores”) hagan propios, tales como seguridad y salud; usos adecuados de activos e ideas; relaciones con gobierno; medidas anticorrupción, prevención del fraude, competencia económica; prevención de conflictos de interés y responsabilidad social.
- 1.4 **Peña Verde** está comprometido a promover y asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, así como de este **Código** y de todas las políticas, procedimientos y reglas de trabajo de **Peña Verde**. Para la realización de este fin, es importante la participación activa de sus Colaboradores, aplicando y promoviendo el cumplimiento de este **Código** y acudiendo a los canales establecidos, en caso de cualquier duda o inquietud sobre su aplicación.
- 1.5 **Peña Verde** promueve relaciones sólidas y de respeto entre sus Colaboradores, y de éstos con proveedores, clientes y competidores, llevando a cabo todos sus negocios con legalidad e integridad.

¹ General de Seguros, S.A.B., General de Salud, Compañía de Seguros, S.A., Reaseguradora Patria, S.A., Servicios Administrativos Peña Verde, S.A. de C.V. y CCSS-Peña Verde, S.A. de C.V.





2. INTRODUCCIÓN

- 2.1 La ética como un conjunto de principios y normas morales regula la actividad humana, pero adquiere gran importancia en el ámbito empresarial con independencia del tamaño o giro al que pertenezca una Institución, dado su impacto en las relaciones de trabajo y de negocio.
- 2.2 En **Peña Verde** dedicamos nuestros esfuerzos mayormente a la venta de productos intangibles, por lo que la confianza juega un papel importante con nuestros clientes.
- 2.3 El **Código** consta de una serie de principios que **Peña Verde** se compromete a seguir con el fin de reforzar y mantener una actitud y conducta ética acorde con los valores de cada una de las compañías de **Peña Verde**, y que serán la base de su actuación como grupo asegurador y reasegurador.
- 2.4 Se espera que todos los Colaboradores de **Peña Verde** se familiaricen con el **Código** y cumplan con el mismo. Una violación al **Código** puede derivar en una acción disciplinaria, rescisión de contrato y acciones civiles y/o penales, en otros casos.
- 2.5 El **Código** no pretende abarcar todas las situaciones que puedan presentarse en la vida diaria; sin embargo, sí busca establecer los lineamientos generales que rigen la forma en la que deben conducirse los Colaboradores en el desempeño de su trabajo y negocios.



3. ALCANCE Y ÁMBITO

- 3.1 Este **Código** es congruente con la Misión, Visión y Valores de cada una de las empresas de **Peña Verde**, contenidos en el mapa estratégico correspondiente. Adicionalmente, **Peña Verde** se adhiere a los principios de integridad y ética empresarial establecidos en el Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial, mismos que pueden ser consultados en la siguiente liga:

<http://codigoeticaeintegridad.com/codigo-de-integridad-y-etica-empresarial/>

- 3.2 Todos los Colaboradores son responsables de comprender y cumplir las normas y los procedimientos de **Peña Verde**. Se espera también que cumplan las leyes y normas éticas aplicables en todas las cuestiones relacionadas con **Peña Verde**.
- 3.3 Este **Código** también es aplicable para las relaciones que **Peña Verde** mantiene con todos sus Accionistas, Clientes y el Gobierno y se espera que los mismos se familiaricen y conozcan este **Código**.

4. RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES

- 4.1 **Peña Verde** está comprometido a actuar con honestidad y transparencia, y no incurrir en conductas ilegales, no éticas o deshonestas. Este **Código** y otras normas y procedimientos de **Peña Verde** se han diseñado como marco general junto con las normas y procedimientos específicos de cada empresa de **Peña Verde**, para ayudarle a comprender y alcanzar los niveles esperados de ética e integridad en sus labores diarias.
- 4.2 Los Colaboradores tienen las siguientes responsabilidades:
- Comprender y cumplir las normas y los procedimientos de **Peña Verde**.
 - Leer y comprender este **Código**.
 - Cumplirlo en letra e intención.
 - Cumplir las leyes y normas éticas aplicables en todas las cuestiones relacionadas con **Peña Verde**.
 - Tratar a todos con quienes se relacionen, incluyendo a sus compañeros de trabajo, con respeto y dignidad.
 - Solicitar ayuda a su Jefe Directo o a alguno de los canales alternativos descritos más adelante en «Búsqueda de asesoramiento o información sobre incumplimientos» si no está seguro de sus responsabilidades con respecto a este **Código** u otras políticas y leyes aplicables o para:
 - Reportar oportunamente cualquier sospecha de violación a una ley o política.
 - Reportar oportunamente cualquier petición de violar una ley o política.
 - Reportar si considera que está siendo sometido a algún tipo de represalia.
- Peña Verde** no tolerará represalia alguna en contra de un empleado que de buena fe, informe sobre alguna violación percibida de este **Código**, de la Ley o que colabore en una investigación de **Peña Verde**.
- Cooperar completa y honestamente con **Peña Verde** en investigaciones sobre posibles violaciones.
- 4.3 Los responsables de la supervisión de otros empleados tienen, además, la responsabilidad de:
- Crear una atmósfera que facilite el mantenimiento de los más altos niveles de conducta legal y ética.
 - Animar a los empleados a formular preguntas y presentar preocupaciones sobre cuestiones de cumplimiento y ética.
 - Controlar el cumplimiento de este **Código** y otras normas y procedimientos de **Peña Verde** por sus subordinados directos.
 - Liderar con el ejemplo y demostrar su compromiso para con este **Código**, tanto de palabra como de obra.
 - Asegurar que sus subordinados directos:
 - Estén familiarizados con este **Código** y con todas las normas y procedimientos de **Peña Verde** y los particulares de la empresa donde operen, relevantes para sus funciones de acuerdo al puesto.
 - Completen la capacitación obligatoria y aprueben las evaluaciones sobre este **Código**.
 - Sepan dónde y cómo informar de las sospechas de violaciones de este **Código**.
 - Estén informados sobre las estrictas normas que prohíben las represalias por informes de buena fe de posibles violaciones a este **Código**.
 - Estén informados sobre las acciones disciplinarias por informes deliberadamente falsos o engañosos.

5. RESPETO A OTRAS PERSONAS

- 5.1 **Peña Verde** contrata, remunera, promueve y toma decisiones de empleo basándose en factores como talento, capacidad, cualificación y rendimiento, sin considerar raza, sexo, color, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad ni ninguna otra razón ajena a los factores inicialmente señalados.
- 5.2 **Peña Verde** busca ofrecer un ambiente y relaciones de trabajo donde todos sean tratados con dignidad, respeto, honestidad y sensibilidad, sin acoso alguno ni discriminación o represalias de ningún tipo. **Peña Verde** espera que sus Colaboradores actúen en congruencia con este precepto.
- 5.3 Finalmente, **Peña Verde** busca establecer relaciones profesionales honestas, de calidad, respetuosas y transparentes entre sus diversos Colaboradores, la comunidad y las autoridades competentes.

6. CONDUCTA EN EL CENTRO DE TRABAJO

- 6.1. **Peña Verde** está comprometido a proporcionar una atmósfera productiva y profesional para sus Colaboradores y a trabajar junto con ellos para mantener un ambiente libre de violencia, intimidación y otros comportamientos ofensivos. Por tal motivo, no admite la violencia física o verbal así como las amenazas en el lugar de trabajo cometidas por o contra los Colaboradores o sus bienes. Este comportamiento puede incluir actos o amenazas contra otras personas, daño intencional de los bienes o la reputación del empleador o de otras personas, así como conductas que causen que otros se sientan inseguros en su lugar de trabajo.
- 6.2. Si un Colaborador considera que las palabras o las acciones de un compañero u otras personas en su lugar de trabajo sugieren una amenaza potencial contra la seguridad de las instalaciones o bienes de **Peña Verde** o de otros, deberá hablar con Capital Humano, con el Director de Área o con el Director General, quienes determinarán el curso de acción apropiado. Las amenazas o ataques que requieren atención inmediata deben ser reportados primeramente con el personal de seguridad o con la policía.



7. RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- 7.1. **Peña Verde** contratará, remunerará y promoverá a los trabajadores con base exclusiva en sus habilidades y competencias para desarrollar sus labores.
- 7.2. Si bien el Colaborador está obligado a cumplir las normas establecidas en este **Código** y las demás pautas y los procedimientos de **Peña Verde**, este **Código** al igual que dichas pautas y procedimientos en general, podrán revisarse oportunamente a criterio de **Peña Verde** y no constituyen un contrato laboral.
- 7.3. **Peña Verde** reconoce el derecho de los trabajadores para asociarse en formas que permitan la negociación colectiva y, en caso de existir contratos colectivos de trabajo, **Peña Verde** respetará sus términos. En este sentido, **Peña Verde** no interfiere, impide o discrimina a los trabajadores que deseen asociarse para lograr condiciones de negociación colectiva.



Nuestra
FORMA de
SER

8. SEGURIDAD Y SALUD

- 8.1. **Peña Verde** tomará en consideración de manera prioritaria la seguridad y la salud de sus Colaboradores y la comunidad en general.
- 8.2. Tenemos el compromiso de brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como una fuerza laboral que esté entrenada y equipada apropiadamente y que sea consciente de los aspectos relacionados con la seguridad y la salud.
- 8.3. Es política de **Peña Verde** cumplir con las leyes federales y otras leyes aplicables relacionadas con la higiene y la seguridad en el lugar de trabajo. Se deben cumplir las prácticas de seguridad en el trabajo, informar de inmediato sobre cualquier lesión o accidente laboral y cumplir las normas y los procedimientos de seguridad y emergencia de **Peña Verde**.

9. USOS ADECUADOS DE ACTIVOS E IDEAS

- 9.1. Es responsabilidad de cada uno de los Colaboradores proteger los activos de **Peña Verde** y realizar las acciones necesarias para garantizar que se usen de manera eficiente. Estos activos incluyen bienes muebles, inmuebles, tangibles e intangibles, incluyendo las instalaciones, los equipos, los sistemas materiales, herramientas, vehículos, fondos de caja, información electrónica y otros dirigidos a conducir los negocios empresariales. Los activos de **Peña Verde** sólo deben usarse para fines legítimos de la actividad.
- 9.2. En apego a este principio, los Colaboradores:
- No dispondrán, por sí mismos o de cualquier otra forma, de los recursos económicos y materiales de **Peña Verde** para obtener un beneficio personal.
 - Reportarán a su jefe inmediato y/o en su caso al Director del Área correspondiente cualquier faltante o pérdida de dinero, bienes o recursos de **Peña Verde** del que tengan conocimiento.
 - No usarán el nombre, marcas, logotipos, propiedad intelectual ni material de **Peña Verde**, ante terceros, para la obtención de un beneficio personal.
 - Evitarán acciones intencionales que causen daño o perjuicio a los inmuebles, mobiliario y equipo de **Peña Verde**.

SEGURIDAD DE LA PROPIEDAD

- 9.3. Los Colaboradores con acceso al dinero o activos de **Peña Verde** tienen la responsabilidad de manejar estos activos con el más alto nivel de integridad y de evitar el mal uso de tales activos. El prevenir el robo, el mal uso o la apropiación inadecuada de propiedad de **Peña Verde** por parte de externos debe ser una preocupación de todos. Los Colaboradores deberán tomar precauciones tales como el manejo de los activos de manera prudente y

de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL²

- 9.4. La seguridad de los datos corporativos abarca todas las medidas tomadas por **Peña Verde** para mantener la confidencialidad de los datos de **Peña Verde** y resguardar los datos corporativos contra la posibilidad de pérdida, robo, compromiso de la integridad o reducción de disponibilidad.
- 9.5. La expresión «datos corporativos» se refiere a toda la información reunida, creada, procesada o mantenida en el curso normal de la actividad de las compañías. Los datos pueden estar en forma manual (como datos expresados oralmente, manuscritos, escritos a máquina, microfilmados, fotocopiados o impresos por ordenador), electrónica (como correos electrónicos, correos de voz, memoria informática, cinta magnética, casetes, discos o disquetes y otros dispositivos magnéticos u ópticos) o información específica de las compañías incluida en aplicaciones para ordenadores, software informático o sistemas operativos. Algunos ejemplos de datos corporativos son:
- Información financiera
 - Historial de negocios
 - Tecnología e información sobre estrategias corporativas
 - Modelos y otras técnicas analíticas y/o de administración
 - Listas de clientes
 - Estrategias de mercadeo
 - Datos de compensación
 - Tablas organizativas
 - Datos técnicos, procesos, y equipo.
 - Software desarrollado por **Peña Verde**.
 - Producto técnico y proceso de información
 - Datos personales

² Información Confidencial. Para efectos de esta política, es toda información a la que los Colaboradores tengan acceso en virtud de su cargo o función y que no sea del dominio público, por lo que su acceso y uso está limitado a cumplir los fines lícitos de Peña Verde, debiendo revelarse sólo a las personas que sea indispensable para tales fines, haciéndoles saber el carácter confidencial de la información, misma que deberá resguardarse y transmitirse con medidas de seguridad adecuadas. La Información Confidencial abarca:

- Secretos industriales: Toda información que le signifique a Peña Verde obtener o mantener una ventaja competitiva o económica frente a terceros, siendo por ende de acceso restringido. Ejemplos: contraseñas de sistemas, planes estratégicos y de ventas, proyectos futuros, cálculos actuariales, información clave de productos y procesos, etc.
- Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable (clientes, proveedores, colaboradores, etc.) Ejemplos: nombre, correo electrónico, teléfonos, domicilio, edad, estado de salud, productos contratados, etc.
- Información privilegiada: En materia bursátil, es cualquier hecho, acto o acontecimiento que pueda afectar el valor de las acciones colocadas por Peña Verde en la Bolsa de Valores, y que previamente no haya sido dado a conocer al público conforme a la ley.

- 9.6. Todo Colaborador o cualquier otra persona que tenga acceso físico o electrónico a los datos corporativos es responsable de protegerlos conociendo y cumpliendo las pautas relacionadas y vigentes sobre seguridad de la información corporativa y manteniendo la confidencialidad de los datos corporativos. Esta responsabilidad incluye la obtención de la autorización correspondiente para acceder a los datos corporativos y la información sobre cualquier acción o incidente que pudiera amenazar su seguridad.
- 9.7. Se considera que la Información Confidencial sobre negocios, técnicas y personal de **Peña Verde** y de sus empleados actuales y antiguos, clientes, solicitantes de empleo o proveedores es confidencial y debe salvaguardarse.
- 9.8. Asimismo, se deberá tratar como confidencial toda información a la que tenga acceso por su cargo, que no sea del dominio público y que pudiera ser usada por un competidor o cuya divulgación pudiera dañar a **Peña Verde** o a un empleado actual o antiguo, cliente, solicitante de empleo, beneficiario o proveedor. No debe darse a conocer dicha información salvo que se esté autorizado o legalmente obligado a hacerlo.

SEGURIDAD DE LOS DATOS PERSONALES

- 9.9. **Peña Verde** está comprometido a salvaguardar y dar un tratamiento adecuado a los datos personales de clientes actuales o antiguos, socios comerciales, beneficiarios clientes, solicitantes de empleo, Colaboradores antiguos o actuales. **Peña Verde** se compromete a dar cumplimiento a los principios aplicables en la protección de datos personales; licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad respecto de todo uso, almacenamiento, transferencia y en general cualquier tratamiento de datos personales.
- 9.10. Sólo quienes tengan necesidad legítima relacionada con el trabajo pueden acceder a dicha información. En casos excepcionales, puede necesitar divulgar información confidencial si lo autoriza dicha persona, si lo requiere **Peña Verde** para llevar a cabo su actividad o si lo exige alguna Ley o autoridad.
- 9.11. Todo tratamiento que **Peña Verde** realice de datos de personas físicas, estará sujeto a los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad, así como a los deberes de seguridad y confidencialidad de la información. Estos principios y deberes se desarrollan y explican en la Política de Protección de Datos Personales.
- 9.12. El Colaborador está obligado a conocer y cumplir con las leyes aplicables relativas a la divulgación de información de clientes actuales o antiguos, solicitantes de empleo, beneficiarios y proveedores. Antes de divulgar tal información, incluyendo cualquier divulgación realizada por citación judicial, emplazamiento u orden judicial demandando dicha información, deberá comentarlo con el Responsable del Área Jurídica Corporativa.

PROPIEDAD INTELECTUAL Y USO DE LA INFORMACIÓN

- 9.13. En la medida en que alguna información proporciona un beneficio competitivo a **Peña Verde**, dicha información es un secreto comercial de **Peña Verde**. La propiedad intelectual que algún Colaborador u otros desarrollen para **Peña Verde** o sobre la que **Peña Verde** posea derechos otorgados por otros debe usarse exclusivamente para el beneficio de **Peña Verde** y mantenerse confidencial.
- 9.14. Algunos ejemplos de propiedad intelectual son:
- Secretos industriales y “know-how” (saber-hacer).
 - Tecnología patentada y no patentada, incluyendo el diseño y la tecnología de los productos y servicios, de las redes y sistemas, y de la organización y procesos.
 - Marcas registradas, nombres comerciales, diseños industriales.
 - Información con derechos reservados.
 - Procesos y sistemas de negocios.
 - Software desarrollado por **Peña Verde** o exclusivamente para **Peña Verde**.
- 9.15. La propiedad intelectual desarrollada por los Colaboradores y representantes de **Peña Verde** es propiedad de **Peña Verde**. Queda prohibida la divulgación sin autorización, duplicación o distribución de esta propiedad intelectual. Éstos deben revelar a **Peña Verde** cualquier tecnología que desarrolle durante su contrato, incluyendo software, diseño y configuración de productos, composiciones químicas, know-how (saber-hacer) y procesos de manufactura de la tecnología, incluyendo el esquema y diseño del equipo. Además, todo el código fuente, código compilado,

documentación técnica y los manuales son propiedad de **Peña Verde**. Si necesita asistencia a este respecto, por favor contacte al Responsable del Área Jurídica Corporativa.

- 9.16. No está permitido usar la propiedad intelectual de **Peña Verde** para beneficio personal o el provecho de personas ajenas a **Peña Verde**.
- 9.17. Cuando la contratación termina, la obligación de proteger la propiedad intelectual y la confidencialidad de la información continúa. Toda propiedad, documento, materiales y archivos incluyendo datos electrónicos (bases de datos, correos electrónicos, documentos electrónicos, etc.) deben ser devueltos a **Peña Verde**. Ninguna copia de propiedad intelectual o información confidencial deberá ser retenida.
- 9.18. Se excluye de este tratamiento a la información publicada por **Peña Verde** a solicitud de autoridades regulatorias o por iniciativa propia de las compañías.

COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

- 9.19. No está permitido el acceso o uso de los sistemas de comunicación electrónica de **Peña Verde** sin la autoridad apropiada. Además, no pueden usarse las contraseñas ni los códigos de otros para obtener acceso a su correo electrónico, correo de voz o a las comunicaciones por internet en los sistemas de **Peña Verde**. Estos sistemas deben utilizarse para la actividad de **Peña Verde**. No pueden usarse los sistemas de **Peña Verde** para acceder, almacenar o transmitir material que pueda avergonzar, amenazar u ofender a otras personas, o que ponga en riesgo el prestigio o reputación de **Peña Verde**.

USO DE REDES SOCIALES

- 9.20. El uso de las redes sociales es una preferencia y decisión personal. El acceso a ellas deberá darse sólo en los dispositivos personales y no debe interferir en ningún momento con el trabajo o responsabilidades asignadas.
- 9.21. Un comportamiento inadecuado, publicar rumores y/o información interna, privilegiada y/o confidencial sobre **Peña Verde** o terceras partes relacionadas con ésta (clientes, empleados, proveedores, colaboradores, etc.) en las redes sociales, puede perjudicar la imagen y reputación de **Peña Verde** y acarrear acciones legales contra el usuario que lo ha publicado.
- Solamente el personal previamente autorizado puede publicar información en las redes sociales en nombre de **Peña Verde**.
 - No deberán hacerse comentarios sobre actividades llevadas a cabo dentro de **Peña Verde**, que vayan en detrimento de la misma o de quienes forman parte de ella.
 - El Consejero, Funcionario o Empleado deberá participar en las redes sociales siempre en su propio nombre y debe dejar claro en sus perfiles sociales que sus opiniones o imágenes son personales. Si su publicación está vinculada de alguna forma con su actividad profesional se deberá utilizar una nota declarando que "Las opiniones expresadas son personales y no necesariamente representan la opinión o posición de **Peña Verde**".
 - El Consejero, Funcionario o Empleado deberá tomar en cuenta que **Peña Verde** puede estar vinculado con el contenido que publique, por lo tanto las opiniones manifestadas deben estar encaminadas a fortalecer los valores de **Peña Verde**.

10. RELACIONES CON GOBIERNO

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

- 10.1. **Peña Verde** está comprometida con el cumplimiento de las Leyes Relevantes en materia de anticorrupción. **Peña Verde** y cada empresa del Grupo en lo particular, determinarán las medidas adecuadas para prevenir y evitar actos de corrupción, considerando los principios de:
- 1) **Proporcionalidad:** **Peña Verde** deberá establecer los mecanismos de prevención y combate a la corrupción que considere adecuados, en proporción a las actividades concretas que realiza y a los riesgos específicos que enfrenta en su operación.
 - 2) **Compromiso al más alto nivel:** Los Colaboradores de **Peña Verde** deben estar involucrados y comprometidos con el desarrollo y cumplimiento de las medidas que **Peña Verde** adopte en materia de prevención y combate a la corrupción, fomentando con el ejemplo una cultura de ética e integridad en los negocios.
 - 3) **Valoración de riesgos:** **Peña Verde** debe identificar y administrar correctamente los riesgos de corrupción a los que se enfrenta, para lo cual debe establecer programas adecuados de evaluación y mitigación de tales riesgos.
 - 4) **Debida diligencia (due diligence):** Debe contarse con procedimientos de selección, administración y evaluación de toda persona que actúe a nombre de **Peña Verde**: proveedores, intermediarios (brokers), agentes, apoderados, etcétera, a fin de conocer el nivel de ética y cumplimiento de cada uno.
 - 5) **Comunicación:** Las medidas de prevención y combate a la corrupción establecidas conforme a los principios plasmados en este Código, a fin de procurar su entendimiento y aplicación, deben ser difundidas a todos sus Empleados, Consejeros, Funcionarios y a toda persona que actúe a nombre de **Peña Verde**.
 - 6) **Monitoreo y revisión:** **Peña Verde** debe dar seguimiento a la difusión, entendimiento y aplicación de las medidas establecidas conforme a estos principios, determinando su nivel de efectividad, pudiendo o no modificar tales medidas según sea necesario. Al efecto, podrán desarrollarse informes, evaluaciones, programas de capacitación y demás medidas que resulten oportunas.
- 10.2. En este sentido, no está permitida la realización, ocultamiento o promoción de actos de soborno, corrupción, colusión, cohecho o en general cualquier actividad que implique, de manera enunciativa más no limitativa, el ofrecer u otorgar un pago en dinero o en especie, ventajas, privilegios, préstamo de servicios, asunción de deudas u obligaciones o atenciones excesivas, directamente o por medio de terceros:
- a) A un funcionario público nacional o extranjero.
 - b) A alguna entidad que maneje recursos públicos y tenga facultades de autoridad frente a particulares.
 - c) A un funcionario de una empresa privada o a una empresa privada.
 - d) A cualquier persona, a sabiendas de que todo el dinero o parte del mismo o artículo de valor se ofrecerá, entregará o prometerá, directa o indirectamente, a cualquier funcionario de gobierno o de entidades privadas, con el objetivo de evitar el cumplimiento de una disposición legal, administrativa o judicial, de algún código de conducta, declaración de principios éticos de cualquier empresa o cualquier otra análoga o complementaria o bien, con el objeto de:
 - i. Influir en cualquier acto o decisión de dicho funcionario que actúe a título oficial, o para que realice sus funciones o actividades inapropiadamente.
 - ii. Inducir a dicho funcionario a que realice u omita algún acto en infracción de su deber legítimo.
 - iii. Obtener alguna ventaja o trato preferencial indebidos.
 - iv. Inducir a dicho funcionario a que influya con un gobierno u organismo del mismo para afectar un acto o decisión de dicho gobierno u organismo, o influir en él con el fin de ayudar a dicha persona a obtener o retener algún negocio para alguna persona, o con ella, o para encaminar algún negocio hacia alguna persona.

10.3. **Peña Verde** cuenta con una política para la contratación de servicios de terceros que tiene por objeto que nos asociemos únicamente con terceros que tengan integridad y buena reputación en el medio. En cualquier contratación deberá verificarse lo anterior y asegurarse que el tercero conozca y se apegue al presente **Código**.

OBSEQUIOS Y ATENCIONES

10.4. **Peña Verde** reconoce la importancia de crear sólidas relaciones con clientes y proveedores, y considera que el ofrecimiento y la aceptación de obsequios y atenciones es apropiado sólo cuando existe un propósito comercial y cumple con las pautas de este **Código**, con la Política de Gastos de Viaje y Representación (POL-GPV-AYF-002), y con cualquier cláusula de la regulación interna y externa aplicable.

10.5. No está permitido aceptar sobornos, recompensas, compensaciones u otro tipo de pagos excepcionales por parte de alguna organización o individuo que tenga la intención de realizar negocios, realice actualmente negocios o compita con **Peña Verde**.

10.6. Cuando un empleado trate con alguna persona o entidad que realice o tenga la intención de realizar negocios con **Peña Verde**, no debe nunca pedir, ofrecer, aceptar o recibir, directa o indirectamente, ningún obsequio en efectivo o equivalente, ni pedir, directa o indirectamente, obsequios ni atenciones de ningún tipo. Asimismo, no podrá aceptar ni recibir, directa o indirectamente, ningún obsequio ni atención de valor superior al nominal, de ninguna persona o entidad con quien **Peña Verde** realice, o tenga la intención de realizar, negocios, ni tampoco ofrecerles dichos obsequios o atenciones.

10.7. No obstante, puede aceptar y recibir determinados obsequios ocasionales no solicitados, incluyendo comidas y atenciones, si el valor del obsequio o la atención es nominal y cumple con las prácticas comerciales aceptadas. El término «atenciones» incluye, entre otros, los siguientes: comidas, bebidas, actividades recreativas, alojamiento, transporte, entradas y tickets, acontecimientos filantrópicos y deportivos, fiestas, obras de teatro y conciertos. El significado del término «nominal» varía de acuerdo con factores tales como la geografía, las costumbres del mercado y la naturaleza de la relación comercial de que se trate. Antes de dar o aceptar un obsequio, el

empleado debe considerar si puede, razonablemente, influir o parecer influir sobre el criterio empresarial del receptor.

10.8. Cualquier obsequio o atención con un valor nominal de más de 300 dólares o su equivalente en pesos deberá ser sometido a la revisión del Director de Área o Director General.

10.9. Bajo ninguna circunstancia se podrá dar ni aceptar un obsequio que pueda comprometer, parecer que compromete, poner en entredicho o afectar adversamente a la integridad y reputación de **Peña Verde**.

10.10. El intercambio de obsequios o atenciones durante la realización de negocios a nivel internacional puede generar situaciones especiales y, como tal, requiere comprensión y sensibilidad hacia las costumbres y leyes de culturas diferentes.

10.11. Si el empleado tiene dudas sobre la aceptabilidad de algún obsequio o atención, deberá consultar con el Director General o con el Responsable del Área Jurídica Corporativa.

10.12. Todo obsequio y atención dado o recibido en cualquier jurisdicción debe cumplir siempre con las leyes aplicables, no debe violar las normas pertinentes de quien los da o los recibe y debe ser coherente con las costumbres y prácticas locales.

DONACIONES

10.13. **Peña Verde** cree firmemente en contribuir al mejoramiento de la sociedad y puede determinar realizar donaciones a organizaciones caritativas. No obstante lo anterior, dichas donaciones no estarán permitidas cuando: (1) sean a solicitud de un funcionario de gobierno o (2) un funcionario de gobierno participe en la administración de dichas organizaciones. Todas las donaciones deben ser revisadas y aprobadas por el Responsable del Área Jurídica Corporativa.

ACTIVIDADES POLÍTICAS PERSONALES

10.14. **Peña Verde** no tiene filiación ideológica, política ni partidista. La participación política de Colaboradores en actividades culturales, comunitarias, políticas o electorales, deben ser enteramente a título personal y sin usar tiempo o recursos de **Peña Verde**. Si dicho Colaborador decide hacer pública su opinión o filiación política, lo hará siempre como individuo, aclarando expresamente que actúa a título personal y no a nombre de **Peña Verde**,

y no deberá dar la apariencia de estar actuando en nombre y/o representación de **Peña Verde**. Se entenderá como hacer pública una opinión cuando la exprese a través de medios masivos de comunicación impresos o electrónicos, como prensa, internet, redes sociales, radio o televisión.

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

10.15. **Peña Verde** no hará ninguna contribución directa o indirecta en ninguna forma a partidos políticos, movimientos, comités, organizaciones políticas y sindicales, ni a sus representantes y candidatos, con excepción de las específicamente exigidas por las leyes aplicables que en su caso existan.

CABILDEO (LOBBYING)

10.16. Las actividades de cabildeo pueden incluir directa o indirectamente interacciones con agencias gubernamentales o sus funcionarios o empleados que pretenden influenciar acciones gubernamentales en vigencia o futuras. Nadie podrá realizar o implicar acciones de cabildeo sin la aprobación del Director General o del Responsable del Área Jurídica Corporativa.

10.17. Los Colaboradores, en su interacción con las Autoridades, deberán:

- Colaborar en todo momento con las Autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades y actuar conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de **Peña Verde**.
- Ofrecer un trato amable y respetuoso a las Autoridades procurando una atmósfera de apertura que facilite el establecimiento de acuerdos.
- Atender los requerimientos y observaciones de las Autoridades, buscando colaborar con eficacia y cortesía en el cumplimiento de su misión, dentro de las facultades que les otorgan las leyes o regulaciones.

CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS, LEYES Y REGULACIONES

10.18. **Peña Verde** y sus Colaboradores están regidos por la legislación mexicana. El cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, deberán actuar con integridad y honestidad en cumplimiento con las leyes y reglamentos, normatividad interna de **Peña Verde** y de acuerdo con las normas sociales y de ética empresarial.

10.19. Se espera que los Colaboradores reporten cualquier sospecha de violación a leyes, reglas, reglamentos, disposiciones legales o a este **Código**.

10.20. Los Colaboradores están obligados a conocer y acatar las políticas y lineamientos establecidos por **Peña Verde**, así como cumplir con las leyes y regulaciones que establecen obligaciones para **Peña Verde**, evitando en todo momento involucrarla en prácticas contrarias a las leyes que le son aplicables.

10.21. Los acuerdos contractuales celebrados por **Peña Verde** con otras sociedades, como convenios o contratos de confidencialidad, arrendamiento, licencias de propiedad intelectual o cualquier otro, deberán ser respetados por los Colaboradores con estricto apego a las obligaciones que se establezcan.

LEYES INTERNACIONALES

10.22. Es política de **Peña Verde** cumplir las leyes de los países en los que operan sus filiales así como también los requisitos normativos que afectan a sus actividades. Esto incluye el cumplimiento de las leyes antimonopolio o de defensa de la competencia, comerciales, sobre valores, derechos de autor, empleo, higiene y seguridad, leyes ambientales y otras leyes comerciales, así como también las leyes que rigen la materia penal. En los países en los que los requisitos legales y las prácticas comerciales comunes pueden ser menos restrictivos que las establecidas en este **Código**, deberán cumplirse las establecidas en este **Código**.

11. COMPETENCIA ECONÓMICA

- 11.1. Además de menoscabar la reputación de las empresas de **Peña Verde** en el mercado, la participación en prácticas comerciales injustas o engañosas puede resultar en multas y sanciones civiles y penales para **Peña Verde** y para quienes practican dicha conducta. Los Colaboradores deben sujetarse al principio de alcanzar sus fines comerciales con medios libres de defectos jurídicos y éticos y de participar en el mercado con medios legales justos, así como asegurarse de transmitir a proveedores de servicios tales como agentes, ajustadores y abogados la necesidad de conducirse bajo estos mismos principios. A continuación se muestran ejemplos de conductas que pueden violar las leyes de prácticas comerciales injustas en algunas circunstancias:
- Publicidad distorsionada o falsa sobre beneficios, ventajas, condiciones o términos de cualquier servicio o producto financiero.
 - Declaraciones falsas sobre dividendos pagados en el pasado.
 - Cotización falsa de alguna prima o emisión de una cotización inflada o ficticia.
 - Provisión de una cotización basada en la garantía de que será aceptada o no; publicación o circulación de rumores falsos o caracterización falsa del estado financiero de otro asegurador, u obtención o uso inapropiados de los secretos comerciales u otra información confidencial o privilegiada de un competidor.
 - Participación en actos de boicot, coerción o intimidación que produzcan restricciones mercantiles irracionales. Estas también pueden constituir violaciones de las leyes antimonopolio o en defensa de la competencia.
 - Provisión de pagos a asegurados o agentes que constituyan descuentos, salvo que dichos pagos estén expresamente permitidos bajo la ley que aplique a la operación realizada.
 - Exigencia a un asegurado de compra de un tipo de producto o servicio como requisito para comprar otro (“ventas atadas”), salvo que la práctica de «conexión» esté específicamente permitida de acuerdo con la ley aplicable.
- 11.2. **Peña Verde** no utiliza métodos ilegales o no éticos para obtener información sobre sus competidores. Si por equivocación se obtiene información que pudiera constituir un secreto comercial o información confidencial de otra empresa, o bien, se tienen dudas o preguntas sobre la legalidad de la información recopilada, o de cualquier acción comercial con respecto a la competencia, deberá consultarse con el Responsable del Área Jurídica Corporativa.
- 11.3. Es política de **Peña Verde** evitar las prácticas comerciales discriminatorias hacia los clientes y potenciales clientes, incluyendo los términos de precios, prestaciones, productos, servicios, calidad, entre otros.
- PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO**
- 11.4. El crimen organizado es una amenaza para la sociedad y para la buena conducción de negocios; por eso, **Peña Verde** reafirma su compromiso de no facilitar las operaciones con recursos de procedencia ilícita (práctica conocida como “lavado de dinero”), así como el financiamiento al terrorismo ni ningún delito patrimonial, por ello sólo nos asociamos con clientes y proveedores de buena reputación que poseen negocios legítimos y cuyos recursos provienen de una fuente legítima.
- 11.5. El involucramiento en actividades relacionadas con el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo podría traer graves consecuencias tanto para **Peña Verde** como para su personal, entre las que destacan: cargos criminales, multas, confiscaciones y cárcel, además de dañar seriamente nuestra reputación.
- 11.6. Es responsabilidad de todos vigilar y reportar actividades sospechosas que pudieran indicar la existencia de lavado de dinero u otras actividades ilícitas, como son: grandes pagos en efectivo, vaguedad relacionada con el origen de los recursos de los clientes, enriquecimiento ilícito de colaboradores o proveedores, o alguna operación o solicitud que no sea consistente con las necesidades y perfil del cliente.
- 11.7. Las acciones específicas para lograr esto están contenidas en el “Manual de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al

Terrorismo” de las empresas del Grupo y hacen especial hincapié en: compilar y resguardar la información de identificación del cliente, detectar operaciones que no sean habituales con el perfil del cliente y reportar las operaciones relevantes, inusuales e internas preocupantes a las autoridades. Cada empleado de **Peña Verde** tiene la responsabilidad de conocer el manual y cumplir con las tareas encomendadas a su puesto.

- 11.8. Si se tiene la sospecha de que la operación de algún cliente con **Peña Verde** es usada para efectos de lavado de dinero o financiamiento al terrorismo, o de que algún empleado de **Peña Verde** está involucrado en este tipo de operaciones, se tiene la obligación de informarlo de manera discreta e inmediata al Responsable del Área Jurídica Corporativa para que se inicien las averiguaciones correspondientes.

LEYES ANTIMONOPOLIO

- 11.9. Es política de **Peña Verde** competir energíicamente pero con justicia y cumpliendo totalmente todas las leyes antimonopolio y en defensa de competencia aplicables a nuestras

actividades. «Antimonopolio » es un término usado para referirse a las leyes que promueven la competencia justa y abierta y prohíben determinadas conductas respecto a los competidores (como acordar entre ellos fijar o manipular precios, dividirse el mercado, proveedores y clientes arbitrariamente, coordinar posturas en licitaciones, etc.). Todos los Colaboradores deben cumplir las leyes anti-monopolio y en defensa de la competencia. Su incumplimiento no sólo pone en peligro la reputación y el éxito de **Peña Verde**, sino también puede generar multas y sanciones graves de acuerdo a las circunstancias.

- 11.10. Muchas jurisdicciones tienen sus propias leyes en defensa de la competencia. Por lo tanto, cuando un empleado realice actividades comerciales dentro o fuera de México, debe conocer y cumplir las leyes anti-monopolio correspondientes, así como las leyes extranjeras.

12. RELACIONES CON CLIENTES

- 12.1. Es prioridad para **Peña Verde** brindar un servicio de excelencia para mantener la satisfacción de nuestros Clientes. Para cumplir con este principio, los Colaboradores deberán:
- Proporcionar a los Clientes información de acuerdo a las políticas establecidas por **Peña Verde**, que esté disponible y que sea de importancia para que puedan tomar decisiones fundamentales.
 - Tener una actitud de servicio y mostrar un genuino interés por satisfacer las necesidades de los Clientes.
 - Confirmar que los Clientes conozcan la naturaleza de las operaciones que celebran y en su caso sus consecuencias.
 - No inducir a los Clientes a realizar negocios con el único fin de conseguir el beneficio personal del Colaborador.
 - No ofrecer productos o servicios a precios o tarifas no autorizadas por **Peña Verde**.
 - Salvaguardar su información de conformidad con la legislación aplicable y con lo establecido en este **Código**.
 - Dar respuesta a los Clientes considerando la correcta aplicación de las políticas aplicables, así como en cumplimiento a la regulación correspondiente.



13. MEDIDAS PARA PREVENIR CONFLICTOS DE INTERÉS

- 13.1. Se entenderá como “Conflicto de Interés”, a la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Empleados, Consejeros y Funcionarios en razón de intereses personales, familiares o de negocios³.
- 13.2. Se deberá poner inmediatamente en conocimiento del Responsable del Área Jurídica Corporativa toda relación, actividad o interés que pudiera implicar o indicar un conflicto de intereses real o probable. Además, los Consejeros, Funcionarios y ciertos Empleados designados deben completar un cuestionario anual sobre conflictos de intereses. En caso de existir intereses por parte de los colaboradores en negocios que compren, vendan o proporcionen servicios **Peña Verde**, éstos deberán comunicarse por escrito al Comité de Auditoría de la compañía que corresponda.
- 13.3. Todos los Colaboradores deben evitar las relaciones, actividades o intereses que entren en conflicto, parezcan estar en conflicto o interfieran con los intereses de **Peña Verde**. Un conflicto de intereses aparente puede resultar tan dañino para **Peña Verde** como un conflicto de intereses real.
- 13.4. Cuando el Colaborador trate con clientes reales o posibles y proveedores, no podrá dar ni recibir beneficios personales inadecuados ni recibir tratamiento preferente para el empleado, cualquier miembro de su familia ni ninguno de sus amigos. El término «familia» significa su cónyuge o pareja, hijos o padres, o cualquier otra persona que viva en su lugar de residencia.
- 13.5. Es deber de los Colaboradores beneficiar los intereses legítimos de **Peña Verde** siempre que surja la oportunidad. Como resultado, el Colaborador no debe obtener provecho personal de las oportunidades descubiertas a través del uso de los bienes o la información de **Peña Verde**, o por medio de su cargo en ella, ni debe usar los bienes ni la información de **Peña Verde** para su provecho personal; además, tampoco debe competir con **Peña Verde** por oportunidades de negocios.
- 13.6. Los Colaboradores deberán abstenerse de tener intereses o inversiones que les permitan tener una influencia significativa en negocios de empresas consideradas como competidores. Los candidatos a una posición dentro de **Peña Verde** deberán revelar dichos intereses o inversiones previo a su contratación, y en caso de proceder la misma, deberá ser informada dicha situación al Comité de Auditoría de la compañía que corresponda.
- 13.7. Las operaciones de compraventa de bienes y servicios con Compañías que sean propiedad de familiares en primer y segundo grado consanguíneo o político, de Colaboradores de **Peña Verde** deben siempre realizarse en condiciones de mercado.
- 13.8. La contratación de un Empleado que implique una relación familiar o de parentesco con los integrantes activos de **Peña Verde** o empresas del Grupo estará sujeta a lo establecido en la política de Reclutamiento y Selección de Personal.
- 13.9. Cuando un Colaborador deba realizar un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un pariente o familiar, éste deberá informar a su jefe inmediato de esta situación, para ser relevado de dicha responsabilidad.
- 13.10. Los Colaboradores, por las funciones realizadas a nombre del puesto o posición ocupada, no deberán influir de manera directa o indirecta en la manipulación de la información relacionada con su desempeño personal, el del personal a su cargo, del área o de **Peña Verde**.
- 13.11. El Responsable del Área Jurídica Corporativa será el responsable de recibir de forma escrita y resolver todos los avisos relacionados a posi-

³ Definición basada en la que señala el Artículo 3, Fracción VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas que forma parte del Sistema Nacional Anticorrupción.

bles conflictos de interés; aquellos que no puedan ser resueltos por éste, deberán ser transmitidos al Comité de Auditoría.

OPERACIONES CON PARTES RELACIONADAS

13.12. Para efectos de la presente política se considerarán partes relacionadas, a las siguientes:

- Las personas físicas o morales que posean directa o indirectamente el control del 2% o más de los títulos representativos del capital de **Peña Verde** o de cualquiera de las empresas integrantes de **Peña Verde**, de acuerdo al registro de accionistas más reciente.
- Los miembros del Consejo de Administración de **Peña Verde** o de las empresas integrantes de **Peña Verde**.
- Los cónyuges y las personas que tengan parentesco con las personas señaladas en los dos puntos anteriores.
- El Director General o su equivalente y las personas que ocupen cargos con las dos jerarquías inferiores a las del Director General, así como sus cónyuges, ascendientes y descendientes en primer grado.
- Las personas morales, así como los Consejeros y Funcionarios de éstas, **Peña Verde** o de las empresas integrantes de **Peña Verde**, posean directa o indirectamente el control del 10% o más de los títulos representativos de su capital.
- Las personas morales en las que los Funcionarios de las instituciones sean Consejeros o Administradores u ocupen cualquiera de los tres primeros niveles jerárquicos en dichas personas morales.
- Las personas morales en las que cualesquiera de las personas señaladas en los puntos anteriores, posean directa o indirectamente el control del 10% o más de los títulos representativos de su capital o bien, en las que tengan Poder de Mando⁴.

13.13. Asimismo, se considerará una operación con personas relacionadas aquélla que se realice a través de cualquier persona o fideicomiso, cuando la contraparte y fuente de pago de dicha operación dependa de una de las personas relacionadas a que se refieren los párrafos anteriores.

13.14. Cualquier operación que **Peña Verde** realice con partes relacionadas deberá ser a valor de mercado, es decir, considerando para estas operaciones los precios y montos de las contraprestaciones que hubieran utilizado con o entre partes independientes en operaciones comparables.

13.15. Todas las operaciones con partes relacionadas deberán apegarse a las Políticas de Operaciones con Personas y Entidades Relacionadas vigentes y aprobadas por el Consejo de Administración.

LIBERTAD LABORAL

13.16. El trabajo como Consejero, Funcionario, Empleado o Consultor para otra organización comercial requiere la aprobación del Responsable del Área Jurídica Corporativa. El empleo o las actividades de consultoría externas no deben nunca interferir con su rendimiento laboral, presentar un conflicto de intereses o competencia desleal, implicar el patrocinio implícito o explícito, ni crear la posibilidad de publicidad adversa para **Peña Verde**.

13.17. Debe obtener la aprobación del Director General en cada caso antes de realizar un trabajo para un cliente, productor, competidor o proveedor de **Peña Verde**, independientemente de cuál sea su cargo.

13.18. Un funcionario puede formar parte de la junta directiva (u ostentar un cargo equivalente) de una organización externa siempre que no exista ni parezca existir conflicto de intereses y no esté prohibido en la regulación aplicable. Sin embargo, debe obtener la aprobación del Subdirector Jurídico y del Comité Ejecutivo antes de convertirse en miembro de la junta directiva de cualquier organización con fines de lucro.

13.19. No se permitirá participar o realizar actividades de tipo comercial o crediticio dentro de las instalaciones de **Peña Verde**.

⁴ La capacidad de hecho de influir de manera decisiva en los acuerdos adoptados en las Asambleas de Accionistas o sesiones del Consejo de Administración o en la gestión, conducción y ejecución de los negocios de una Institución, o de las personas morales que ésta controle. (Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas).

14. INVERSIONES

REQUISITOS DE DIVULGACIÓN PÚBLICA Y ÉTICA BURSÁTIL

- 14.1. Como parte de la comunidad bursátil mexicana, **Peña Verde** observará los siguientes principios:
- a) Apego a disposiciones aplicables y sanas prácticas
 - b) Conducta profesional íntegra
 - c) Prevalencia del interés de accionistas y clientes
 - d) Evitar conflictos de interés
 - e) Proporcionar al mercado información veraz, clara, completa y oportuna
 - f) Salvaguardar la información de clientes
 - g) Salvaguardar la información privilegiada
 - h) Competencia leal
- 14.2. Si es responsable directo o indirecto de la preparación de cualquiera de estos informes o de cualquier otra divulgación pública de información sobre **Peña Verde**, incluyendo divulgaciones escritas, declaraciones orales, presentaciones visuales, conferencias de prensa y llamadas a los medios de comunicación, debe asegurarse de que no contengan declaraciones falsas u omisiones importantes y de que cumplan con todos los requisitos legales y normativos aplicables.

LEY SOBRE VALORES Y USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

- 14.3. Es política de **Peña Verde** cumplir estrictamente con la Ley del Mercado de Valores y el uso de información privilegiada⁵.
- 14.4. Por lo anterior, se deben respetar estrictamente todas las leyes que prohíben las operaciones con valores si conoce información «esencial», Privilegiada y «no pública» sobre **Peña Verde**. Los Colaboradores deberán abstenerse de realizar operaciones con valores de **Peña Verde** ni recomendar a otros que lo hagan hasta que dicha información se haya hecho pública. Tampoco pueden proporcionar dicha información a terceros, excepto a Funcionarios o Empleados de **Peña Verde** que necesiten conocer la información para la realización de su trabajo.
- 14.5. Las Ley del Mercado de Valores y la LISF imponen requisitos de divulgación continua a **Peña Verde** y sus subsidiarias, y la obligan a presentar determinados informes. Todos estos informes deben cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables y no pueden contener declaraciones falsas u omisiones sustanciales.

⁵ La Ley del Mercado de Valores considera que alguien tiene información privilegiada, cuando conoce de algún evento relevante (cualquier hecho, acto o acontecimiento que puede afectar el valor de las acciones colocadas en la Bolsa) que no haya sido dado a conocer al público en general.

15. LIBROS Y REGISTROS DE PEÑA VERDE

- 15.1. La información reflejada en los registros corporativos es uno de los más valiosos e importantes activos que tenemos y, como cualquier activo, debe ser manejado adecuadamente.
- 15.2. Todos los registros y cuentas del Grupo Empresarial son propiedad de **Peña Verde**. Los registros y las cuentas de **Peña Verde** deben mantenerse en todo momento con un nivel de detalle razonable y de manera que refleje con precisión todos los negocios y operaciones financieras, incluyendo la disposición de los activos.
- 15.3. Toda información que ofrezca a las personas que realizan auditorías o que preparen informes normativos o declaraciones financieras debe ser, en todos sus aspectos sustancial, precisa y completa según su mejor saber y entender.

COMUNICACIÓN CUIDADOSA

- 15.4. El estado de los negocios de **Peña Verde** puede ser dado a conocer al público a través de medios de comunicación aprobados. En todas las comunicaciones orales y por escrito, es importante decir la verdad y evitar la exageración, el lenguaje inadecuado, observaciones despectivas o juicios de valor. Esto aplica a todas las comunicaciones, incluyendo las realizadas mediante correo electrónico, mensajes instantáneos, correos de voz, notas o memorandos “informales” u otras herramientas aprobadas por **Peña Verde**.

SOLICITUDES EXTERNAS DE INFORMACIÓN

- 15.5. Las solicitudes de información financiera o comercial por parte de autoridades, medios de comunicación o cualquier persona externa a **Peña Verde**, los pedidos de entrevistas a empleados para considerar temas relacionados con **Peña Verde** o sus actividades, o la emisión de cualquier comunicado de prensa por parte de un empleado, deben remitirse a la Presidencia del Grupo. Asimismo, no se deberá realizar ningún comentario ni responder a solicitudes de información externas relacionadas con rumores. Cualquier respuesta inapropiada o imprecisa, hasta una negación o renuncia de información, podría generar publicidad adversa y afectar gravemente a la posición legal y en el mercado de **Peña Verde**.



16. PREVENCIÓN DE FRAUDES Y ACCIONES CONTRA EL PATRIMONIO

- 16.1. La naturaleza de nuestros negocios presenta una variedad de oportunidades que podrían generar fraudes dentro o fuera de **Peña Verde**. Los Colaboradores deben tener en cuenta este hecho e informar de inmediato sobre cualquier sospecha o hallazgo de actividades fraudulentas a través de uno de los canales descritos bajo el título “Búsqueda de asesoramiento o información sobre incumplimientos” en la sección introductoria de este **Código**.
- 16.2. Para efectos de esta política, se entiende como fraude la práctica intencional de obtener algún lucro indebido mediante el engaño, o aprovechándose del error en que se encuentra otro. Por su parte, se entiende como abuso de confianza, el disponer de forma ilícita de los bienes, sistemas o activos que han sido proporcionados en virtud del cargo o función que se ostenta dentro de **Peña Verde**.
- 16.3. La principal fuente de la estafa o fraude son las declaraciones inexactas, erróneas, incompletas o falsas que inducen al error a quien tal declaración se dirige. Para evitar cualquier invitación al fraude o ser víctima de él, se debe tomar en cuenta lo siguiente:
- La falla en revelar información adicional importante o información calificada puede ser un engaño.
 - La representación mental de un negocio puede diferir de su realidad, por lo que se debe buscar evidencia adicional que corrobore o desmienta la imagen mental del negocio real.
 - La inconsistencia en el tiempo de la información puede revelar la posible existencia de un engaño, por lo que es muy importante solicitar actualizaciones continuas de la información.
- 16.4. Para el caso de los suscriptores:
- Se deberá aclarar, en cualquier aceptación de riesgo, que dicha aceptación está sustentada en una evaluación basada en la veracidad de la información proporcionada por el cliente por lo que cualquier inexactitud, error o falsedad en la misma pudiera llevarnos a declinar la oferta o a rechazar el pago de cualquier tipo de indemnización en su caso.
 - Para evitar oportunamente la comisión de errores relevantes que pudieran dar lugar a malentendidos, **Peña Verde** fomenta una cultura de prevención basada en una atención esmerada de los riesgos que estamos suscribiendo, que el cliente entienda los alcances de nuestra participación, poner todas las condiciones del negocio por escrito y una estricta disciplina para detectar oportunamente cualquier desviación significativa en nuestros contratos.

17. RESPONSABILIDAD SOCIAL

- 17.1. **Peña Verde** está comprometido con la sociedad y con su entorno. Los beneficios que busca generar están orientados a crear valor para sus accionistas, pero también para sus clientes, empleados, socios de negocios, la sociedad y el entorno.
- 17.2. En **Peña Verde** queremos generar un valor social alineado a nuestra estrategia como grupo asegurador y reasegurador, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de las personas desfavorecidas en nuestro país, fortaleciendo su educación y salud.
- 17.3. La responsabilidad social no debe ser entendida como un adorno de la imagen, ni una herramienta manipulativa. Al contrario, la imagen y reputación de **Peña Verde** constituyen la promesa de valor que ofrecemos. Incrementa nuestro orgullo de pertenencia a **Peña Verde**, fomenta una visión integral de **Peña Verde** y mejora la comunicación interna.
- 17.4. La responsabilidad social empieza por la casa, debemos ser, ante todo, responsables en nuestra relación con nuestra gente, nuestros accionistas y clientes. Si cada uno de ellos es responsable socialmente, cada uno será un agente de transformación en su interacción con el entorno y la sociedad. De esta manera, al definir prioridades debe considerarse primero el impacto sobre nuestro círculo más íntimo.
- 17.5. Nuestra visión consta de los siguientes puntos y buscamos tener socios estratégicos en cada uno de los pilares:
- Nutrición y Salud:** Buscamos generar cambios y actitudes nuevas hacia la alimentación. Adicionalmente queremos apoyar a las comunidades que lo necesitan a través de acciones sociales que incorporen nuestra estrategia. Queremos sensibilizar a la población mexicana y a los empleados del **Peña Verde** sobre la importancia de un estilo de vida saludable a través de campañas de comunicación y de programas de ejercicio.
 - Educación y Civismo:** El Civismo es una virtud que ejercitamos todos los días, cuando respetamos y buscamos hacer respetar las reglas de conducta que sabemos son positivas para nuestra colectividad. **Peña Verde** promueve el civismo por parte de todos sus Colaboradores por medio del ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de la convivencia social en todos los ámbitos de la vida.
 - Medio Ambiente:** Como grupo y como personas debemos ejercer buen criterio en relación con los aspectos medioambientales de nuestro uso de las instalaciones, materiales e inmuebles de **Peña Verde**. Estamos decididos a cumplir totalmente todas las leyes federales, estatales y locales de protección ambiental y a disponer de forma razonable y responsable de los recursos, equipos e infraestructura de **Peña Verde** y de los desechos que éstos produzcan.

18. BÚSQUEDA DE ASESORAMIENTO O INFORMACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS

- 18.1. La efectividad de cualquier programa de cumplimiento depende en gran medida de hasta qué punto permite que **Peña Verde** identifique los problemas y responda a ellos anticipadamente. Los empleados pueden contribuir a este objetivo informando rápidamente sobre posibles violaciones de este Código, usando uno de los varios canales provistos por **Peña Verde**.
- 18.2. Si un Colaborador presume incumplimientos o violación a alguno(s) de los principios, normas y políticas establecidos en este **Código** o tiene alguna pregunta sobre el curso de acción apropiado ante una situación específica, podrá solicitar asesoramiento a su Jefe Directo. Si por algún motivo no se siente cómodo comentando sus preocupaciones o preguntas con su Jefe Directo o si no está satisfecho con la respuesta recibida, puede solicitar ayuda a Capital Humano o al Director General. Si la respuesta continúa siendo insatisfactoria o si lo exige la naturaleza de la situación, puede recurrir a la Línea Ética (<https://nuestraformadeser.com>) y levantar el reporte correspondiente por ese medio o a través del 01 800 FORMADSER (01 800 367 623 737) en México, el 01 800 914 501 en Chile y 0800 069 8610 en Londres.
- 18.3. El reporte debe redactarse en forma clara, describiendo la situación ocurrida, la fecha y el lugar. Deberá tenerse en cuenta que la información incompleta o errónea, conduce con frecuencia a determinaciones equivocadas.

Para mayor información sobre cómo realizar un reporte o sobre el proceso de atención de los mismos, favor de referirse al **Procedimiento de Atención a Reportes de la Línea Ética**, el cual puede consultar en <http://nuestraformadeser.com>

- 18.4. Si el empleado cree que está siendo sometido a algún tipo de represalia, deberá informar del problema a través de uno de los canales descritos en esta sección. Se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes contra todo empleado involucrado en represalias. No obstante, toda persona que presente un informe de «mala fe», es decir, un informe deliberadamente falso o engañoso en contraposición a un informe erróneo realizado con honestidad, será objeto de acciones disciplinarias.
- 18.5. La Línea Ética no podrá ser utilizada de forma indebida, como herramienta para generar calumnias o acciones con dolo o con la intención de generar algún beneficio propio. El uso de la Línea Ética, deberá acatarse a las conductas no éticas que se han señalado a lo largo de este **Código** y que se denuncien de buena fe.
- 18.6. La identidad de toda aquella persona que ingrese un reporte a través de nuestra Línea Ética, tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria por el hecho de haber reportado algún incumplimiento. Hasta que se sustancie la investigación de un caso, se adoptarán las medidas apropiadas para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación o una auditoría.

19. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- 19.1. Es intención de **Peña Verde** evitar conductas que no cumplan con este **Código**, las leyes o reglamentaciones aplicables u otras normas, procedimientos y pautas de **Peña Verde**, y detener dicha conducta tan pronto como sea razonablemente posible después de su descubrimiento.
- 19.2. Las denuncias de incumplimiento de este **Código** se investigarán siempre que sea necesario y se evaluarán a los niveles apropiados. Quienes sean descubiertos violando este **Código** serán objeto de acciones disciplinarias que podrán incluir el despido. Las conductas ilegales podrán remitirse a las autoridades legales competentes.
- 19.3. Para determinar la acción disciplinaria que corresponda, se tomará en consideración si se presentó cualquiera de las circunstancias siguientes:
- Conscientemente autoriza, dirige, aprueba, encubre o participa en una violación de este **Código**.
 - Deliberadamente omite reportar una violación a este **Código**, encubre una violación a este **Código**, u oculta información relevante respecto de una violación o posible violación de este **Código**.
 - Conscientemente hace una acusación falsa o engañosa con respecto a una violación de este **Código**.
 - Observa una violación de este **Código** y no lo reporta o no lo hace oportunamente.
 - Sabe o, bajo las circunstancias en las que se encontraba, debió haber sabido de la violación incurrida por alguien bajo su supervisión directa y no actúa para reportarlo rápidamente y corregir la violación.
 - Toma represalias, directa o indirectamente, o alienta a otros a tomar represalias, contra cualquier otro Colaborador a causa de un reporte de buena fe.
- 19.4. La acción disciplinaria tomada dependerá de varios factores. Algunos de los factores son:
- La naturaleza, gravedad y frecuencia de la violación.
 - El grado de conocimiento y responsabilidad en relación con la violación y el efecto de su comportamiento sobre otros, dentro y fuera de **Peña Verde**.
 - El grado de participación directa.
 - Aún si la participación no es directa, si el Colaborador obviamente sabía o debió haber sabido de la violación pero no tomó las acciones adecuadas para detectarla, prevenirla o reportarla, especialmente si el Colaborador es un empleado de **Peña Verde**.
- 19.5. El reporte voluntario de una violación y la aceptación de la responsabilidad serán tomados en consideración, pero no lo exenta de la medida disciplinaria apropiada.
- 19.6. **Peña Verde** está comprometida con asegurar el cumplimiento del **Código**, las Leyes Relevantes, políticas, procedimientos y reglas de trabajo de **Peña Verde**. Periódicamente, se evaluarán los negocios y operaciones y se llevarán a cabo auditorías para asegurar que los Colaboradores siguen una conducta ética y legal. Todos debemos cooperar en actividades de auditoría y evaluación. Se espera siempre que los Colaboradores den respuestas precisas, verdaderas y completas incluso si las respuestas los hacen sentir incómodos o si crean más preguntas.

20. RELACIÓN INDEPENDIENTE Y NO SUBORDINACIÓN

20.1. Este **Código** contiene los requisitos que **Peña Verde** espera de sus consejeros, asesores, representantes, agentes, empleados, proveedores y socios de negocio por lo que su aplicación deriva única y exclusivamente de la relación que exista o pueda existir entre la **Peña Verde** y los mismos, por lo que este **Código** no implica subordinación ni relación laboral alguna entre **Peña Verde** y sus consejeros, asesores, representantes, agentes, empleados, proveedores y socios de negocio, ni el personal de estos últimos.

21. ACUSE DE RECIBO DE RECIBO CÓDIGO DE ÉTICA

21.1. Mediante el presente documento confirmo que he recibido y leído el **Código de Ética y Conducta Empresarial** y comprendo mis obligaciones. Como Colaborador me comprometo a cumplir con los principios y conductas que se describen en el referido **Código**, incluyendo toda la normativa relacionada y acepto en su integridad los deberes y obligaciones que el mismo impone, comprometiéndome a su cumplimiento.



ACUSE DE RECIBO CÓDIGO DE ÉTICA

LUGAR Y FECHA:

NOMBRE COMPLETO:

FIRMA:

DEPARTAMENTO:

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:



Nuestra
FORMA de
SER

CÓDIGO DE ÉTICA



PEÑA VERDE



CÓDIGO DE ÉTICA

Nuestra
FORMA de
SER



PEÑA VERDE

Nuestra
FORMA de
SER

CÓDIGO DE ÉTICA



nuestraformadeser.com