

Vivimos nuestros valores

Código de Ética y Principios de
Conducta del Grupo Cigna



Nuestra misión es mejorar la salud y la vitalidad de las personas a las que prestamos servicios.

**Cumplimos
nuestra
misión**

Índice

Carta del presidente y director ejecutivo	4	Gestión diligente de proveedores y contratistas	20
Carta de la directora de cumplimiento y Riesgos	5	No comerciar con información privilegiada	20
Acerca del Grupo Cigna	6	Mantenimiento de los cortafuegos entre las líneas de negocio de la competencia	20
Nuestra misión	6	Mantenimiento de registros precisos	20
Nuestros valores	6	Prevención del blanqueo de capitales	20
		Donaciones corporativas a organizaciones sin fines de lucro mediante nuestros procesos caritativos	21
Estamos orgullosos del Grupo Cigna y de nuestro Código	7	Participa con cuidado en el proceso político	21
Nuestro Código le atañe	8	Cumplimiento de las leyes de fraude, despilfarro y abuso	21
Nuestras responsabilidades individuales	8	Respeto de nuestras normas para trabajar con organismos gubernamentales	22
Hable sin miedo	10	Cooperación con las auditorías o investigaciones gubernamentales	23
Recordatorios para líderes de personal	11	Comunicación responsable con los funcionarios públicos	23
		Notificación de comportamientos exclusivos o delictivos	24
Valoramos un lugar de trabajo respetuoso y seguro	12	Notificación de penalizaciones sobre licencias o certificaciones	24
Respeto por nuestros clientes y pacientes	13		
Prohibición del acoso	13	Protegemos nuestra empresa	25
Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo	13	Protección de los activos del Grupo Cigna	26
Comunicación abierta, respetuosa y honesta	13	Prevención de conflictos de intereses	27
Fomento de un lugar de trabajo seguro	14	Comunicación precisa y justa	28
Respeto por el medio ambiente	14	Exenciones de nuestro Código	28
Contribuir positivamente al avance de la salud para todos	14		
		Competimos de manera justa como empresa internacional	29
Hacemos lo correcto	15	Respeto de la legislación local	30
Mantenimiento de la privacidad de la información	16	Respeto de las prácticas empresariales y competencia justas	31
No sobornar ni aceptar sobornos nunca	17	Cumplimiento de las sanciones económicas y las restricciones comerciales	31
Los pagos para facilitar trámites están estrictamente prohibidos	17		
Conocimiento de las normas sobre regalos y entretenimiento	18		

Somos el Grupo Cigna.

Priorizamos la integridad y vivimos nuestros valores y nuestra misión mediante la toma de decisiones éticas.





Nuestro compromiso con la integridad, todos y cada uno de los días

El Grupo Cigna tiene el privilegio de prestar servicio a unos 190 millones de clientes y pacientes en todo el mundo. Vemos día a día como nuestros clientes, usuarios y pacientes exigen más de la atención médica. El Grupo Cigna entiende que, para satisfacer estas necesidades, debemos innovar, adaptarnos y ofrecer valor a nuestros grupos de interesados, todo ello a la vez que mantenemos nuestra promesa de actuar con honestidad, sentido de la justicia y transparencia.

Para reflejar los valores fundamentales de la organización —y nuestro compromiso con el cumplimiento legal y normativo—, nos guiamos por nuestro Código de Ética y Principios de Conducta.

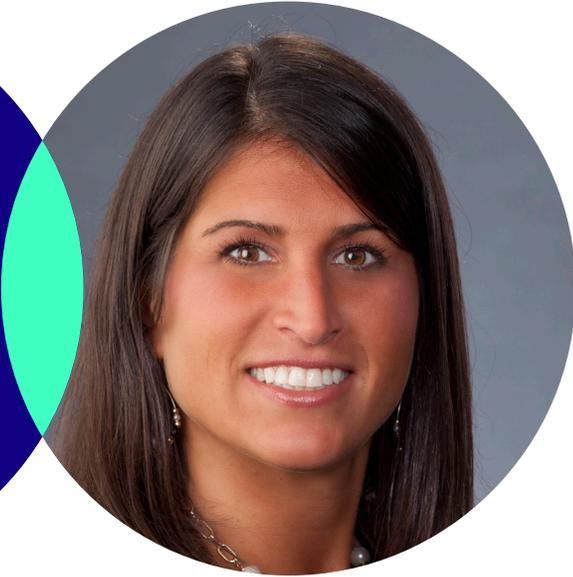
Nuestro Código es la base de nuestras interacciones entre nosotros y con nuestros principales grupos de interesados, ya que proporciona una importante y valiosa orientación para nuestros aproximadamente 70.000 colegas de todo el mundo. Además, nos ayuda a vivir nuestros valores todos los días y nos permite llevar realmente a la práctica nuestra misión de mejorar la salud y la vitalidad de las personas a las que prestamos servicios.

Lo que yo les pido a todos ustedes es que pongan su granito de arena para hacer de la integridad no solo una prioridad, sino un imperativo. Cada uno de nosotros es responsable de hablar cuando creamos que nuestro compromiso con el comportamiento ético o nuestros valores fundamentales pueden estar en peligro. Cuando lo haga, tendrá el sólido apoyo del Grupo Cigna. Nuestra [política de Protección contra represalias \(Protection Against Retaliation\)](#) siempre protegerá a los empleados que denuncien de buena fe su inquietud.

Gracias por su compromiso constante de hacer lo correcto para nuestros clientes, usuarios, pacientes, otros inversores y entre nosotros mismos. Tengo el privilegio de dirigir un equipo que vive nuestros valores, prioriza la integridad y comprende la importancia de hacer negocios de forma ética y legal.

David M. Cordani
Presidente y director ejecutivo
El Grupo Cigna

CARTA DE LA DIRECTORA DE CUMPLIMIENTO



Cuidamos de nuestros pacientes, clientes, compañeros de trabajo, comunidades y organismos gubernamentales a los que prestamos servicios. Para el éxito del Grupo Cigna es fundamental mantener la confianza de todos ellos.

La confianza se fomenta no solo cumpliendo las leyes y normas, sino también, e igualmente importante, actuando con integridad. Esto lo logramos cumpliendo con nuestra misión y nuestros valores mediante la toma de decisiones éticas, la rendición de cuentas y la transparencia operativa.

Nuestro Código de Ética y Principios de Conducta proporciona orientación sobre cómo liderar con integridad en todas nuestras interacciones.

Juntos, participamos en el fomento de una cultura en la que todos los colegas se sientan cómodos siendo éticos, sinceros y transparentes. Todos y cada uno de nosotros tiene el deber de hablar, de buena fe, cuando tengamos un motivo de preocupación. A cambio, usted está protegido frente a la intimidación y las represalias.

La ética empresarial va más allá de lo que podemos o no podemos hacer según las leyes y normativas pertinentes; también se centra en hacer lo correcto en cualquier circunstancia. Para ello, aunque cada uno de nosotros nos esforzamos diariamente por

superar los desafíos de la competencia y aprovechar las oportunidades que se nos presentan para que nuestra empresa siga avanzando, la presión por alcanzar el éxito nunca puede servir de excusa si pone en tela de juicio nuestros valores y ética empresarial.

Estoy personalmente comprometida, así como también lo están todos los miembros de la directiva del Grupo Cigna, para asegurar que nuestras raíces estén reflejadas en los valores incluidos en nuestro Código.

El cumplimiento nos importa. Priorizamos la integridad en cada decisión que tomamos, cada día.

Gracias por su compromiso y apoyo.

A handwritten signature in black ink that reads "Katie Timm".

Katie Timm
Directora de Cumplimiento y Riesgos
El Grupo Cigna



Acerca del Grupo Cigna

El Grupo Cigna es una empresa internacional de servicios sanitarios comprometida a construir un futuro mejor basado en la vitalidad de cada persona y cada comunidad. Luchamos sin descanso por entablar nuevas asociaciones y crear soluciones innovadoras que mejoren la salud.

Nuestra misión

Mejorar la salud y la vitalidad de las personas a las que prestamos servicios.

Nuestros valores

Nuestros valores son la piedra angular de nuestra cultura. Nuestros valores guían la forma en que nuestros colegas de todo el mundo colaboran, prestan servicios a nuestros clientes, pacientes, consumidores y comunidades, y cumplen nuestra misión.

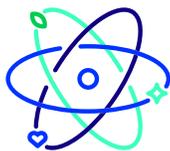
Nuestros valores en acción.



Nos preocupamos sinceramente por nuestros clientes, pacientes y compañeros de trabajo.



Nos asociamos, colaboramos y cumplimos lo prometido.



Innovamos y nos adaptamos.



Actuamos de forma rápida y determinada.



Creamos un futuro mejor, juntos.

Estamos orgullosos del Grupo Cigna y de nuestro Código



No miramos hacia otro lado si vemos o sospechamos cualquier acción o inacción que parezca ilegal o poco ética.

Nuestro Código le atañe

Nuestro Código de Ética y Principios de Conducta (nuestro Código) es aplicable a todos, independientemente de su función, en el Grupo Cigna y sus filiales controladas (denominadas colectivamente la "Empresa"). Esto significa que nuestro Código atañe a la junta directiva de la Empresa y a todos los miembros de nuestra plantilla, un grupo que incluye a los empleados a tiempo completo y parcial, trabajadores por contrato, empleados temporales y becarios. También se espera que ciertos socios comerciales de la Empresa que trabajan en nuestro nombre, como los agentes, afiliados, contratistas y consultores, respeten nuestro Código, además de cualquier disposición contractual que se aplique a su compromiso con el Grupo Cigna.

Si un miembro de la plantilla está vinculado a cumplir un convenio colectivo, y dicho convenio se contradice con el Código, registrará el convenio colectivo. Nada de lo dispuesto en este Código debe interpretarse como una limitación de los derechos de los empleados en virtud de la sección 7 de la Ley de Relaciones Laborales de Estados Unidos.

Nuestras responsabilidades individuales

En el Grupo Cigna, no nos limitamos a obedecer las leyes y normativas; además, operamos con integridad, transparencia y responsabilidad. Debemos ser respetuosos, sinceros, transparentes y genuinos en nuestras interacciones con nuestros numerosos grupos de interesados. Nuestras acciones individuales siempre reflejan los valores del Grupo Cigna y siempre deben seguir nuestro Código, nuestras políticas y todas las leyes y normativas aplicables. Debemos conocer las políticas y normativas que atañen a nuestra función y debemos completar toda la formación de cumplimiento obligatorio.

No miramos hacia otro lado si vemos o sospechamos, de buena fe, cualquier acción o inacción que parezca ilegal o poco ética. La denunciaremos para que pueda ser abordada. Ninguna inquietud es demasiado pequeña para ser denunciada.

Nos preocupamos sinceramente por nuestros clientes, pacientes y compañeros de trabajo.

Compartimos nuestras inquietudes con rapidez y cooperamos plenamente en cualquier revisión, auditoría o investigación interna, al proporcionar información completa, fáctica y precisa, y preservando y generando de manera oportuna la documentación necesaria en respuesta a las solicitudes internas. Cualquier persona que viole nuestro Código, nuestras políticas o las leyes aplicables, impida o influya indebidamente en una revisión, auditoría o investigación, o se involucre en una conducta que sea perjudicial para los intereses de la Empresa, se enfrentará a medidas correctivas, incluido el despido, en línea con nuestra política de [Principios de Conducta - Medida disciplinaria](#).

Nuestro Código y políticas no pueden abordar todas las situaciones a las que nos podemos enfrentar. En la mayoría de los casos, el sentido común y el buen criterio son las mejores guías. Ante la ausencia de orientación específica, hay preguntas que debe hacerse uno mismo cuando se enfrenta a un dilema.





Antes de actuar
Pregúntese

Antes de actuar, pregúntese:

- ¿Son mis acciones coherentes con los valores del Grupo Cigna?
- ¿Soy yo la persona adecuada para tomar esta decisión?
- ¿Cumple el Código y las políticas del Grupo Cigna, así como la ley?
- ¿Me gustaría que esta decisión se hiciera pública?

Si su respuesta es "no" a cualquiera de estas preguntas, debe ponerse en contacto con su supervisor, un representante de Cumplimiento, un representante de Recursos Humanos o un miembro del Departamento Legal o de la Oficina de Asuntos Éticos.

Hable sin miedo

Cuando tengamos preguntas o inquietudes sobre si algo es ético o apropiado, siempre podemos buscar orientación en nuestra [línea de Ayuda para Asuntos Éticos](#). Nuestra línea de Ayuda para Asuntos Éticos está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, a través del teléfono **800,472.8348** en Estados Unidos, en los números internacionales de la línea de Ayuda sobre Asuntos Éticos disponibles [aquí](#); la línea de Ayuda sobre Asuntos Éticos también está disponible en Internet en Cigna.ethicspoint.com. Al denunciar una inquietud a través de la línea de Ayuda para Asuntos Éticos, se le anima a usted a que se identifique para facilitar la comunicación futura. Usted puede pedir permanecer en el anonimato cuando lo permita la ley.

[Be HEARD](#) es el programa de resolución de conflictos laborales del Grupo Cigna para nuestros empleados de Estados Unidos. Está diseñado para fomentar las conversaciones abiertas y honestas entre los empleados y la dirección, promover relaciones laborales sólidas y garantizar un lugar de trabajo gratificante, inclusivo y atractivo. El Grupo Cigna considera que la resolución de conflictos relacionados con el empleo se logra mejor cuando reunimos a las personas implicadas para comentar los problemas, compartir las preocupaciones y asociarse para encontrar una solución que funcione para todos. Consulte la página [Be HEARD](#) para obtener más información.

Independientemente del mecanismo que utilice para plantear una preocupación o un problema, sepa que está protegido. La [política de Protección contra represalias \(Protection Against Retaliation\)](#) del Grupo Cigna prohíbe las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe de violaciones de la política de la empresa o de conductas ilegítimas o actividades indebidas, incluidas las alegaciones de violaciones de nuestro Código de Ética y Principios de Conducta.

Si tiene conocimiento, o sospechas razonables, de una infracción de nuestro Código, es su responsabilidad denunciarla con prontitud.

Todos los empleados deben denunciar sus inquietudes en materia de ética y cumplimiento. Esperamos que todos los empleados denuncien, de manera oportuna, cualquier acontecimiento, incidente, situación o conducta que crea, de buena fe, que viola, o pudiera llegar a violar, una ley o regulación aplicable, o las políticas o procedimientos de nuestro Código de Ética y Principios de Conducta, incluidos aquellos diseñados para prevenir el fraude, el despilfarro y el abuso. Consulte la [política sobre el Deber de denunciar \(Duty to Report\)](#) para obtener información adicional.

Los empleados que observen o reciban una denuncia de una inquietud sobre ética o sobre cumplimiento deben abstenerse de realizar su propia investigación e informar rápidamente del asunto. De acuerdo con la [política de Puertas abiertas \(Open Door\)](#) del Grupo Cigna, las inquietudes sobre el cumplimiento se pueden comunicar inicialmente a un encargado o supervisor inmediato, o a un miembro de la plantilla que trabaje en Cumplimiento empresarial, Legal o Recursos Humanos/Relaciones con los Empleados.

Si bien el primer punto de contacto puede ser un miembro de la plantilla, esa persona —independientemente de su puesto dentro de la Empresa— deberá entonces comunicar la inquietud sobre el cumplimiento a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos o al Departamento de Ética. Las infracciones de la [política sobre el Deber de denunciar \(Duty to Report\)](#) pueden comportar medidas disciplinarias, incluida la rescisión del contrato laboral y, en función de la jurisdicción y la naturaleza del asunto, sanciones de carácter penal o civil.

Todas las denuncias se tratan de forma confidencial y la información se comparte solo cuando es necesario. El Grupo Cigna lleva a cabo revisiones y evaluaciones exhaustivas y justas. Según se considere, la oficina de Ética, así como el auditor general, el Consejo General, la directora de Cumplimiento y/o las personas que estos designen, investigan las supuestas infracciones de nuestro Código. Asimismo, los empleados pueden informar de manera adicional de dichas infracciones a los funcionarios públicos para que las investiguen y/o inicien acciones legales. Si se le pide que participe en una investigación, deberá cooperar plenamente y participar en las entrevistas, proporcionar respuestas e información veraz y completa, y presentar correos electrónicos y otros documentos cuando se le solicite, entre otras actividades.

Si una investigación determina que se ha producido una violación del Código o de las políticas de la Empresa, el Grupo Cigna tomará medidas correctivas, que pueden incluir medidas disciplinarias contra las personas involucradas hasta, e inclusive, el despido.



Cuando un colega comparte detalles sobre una violación de cumplimiento que se produce fuera de su departamento, ¿cómo cumple usted con su deber de denunciarlo? Haremos lo siguiente:

- Hablar y denunciar de buena fe cualquier inquietud, incluso aunque no tengamos todos los detalles.
- Abstenernos de realizar una investigación individual.
- Presentarnos oportunamente ante un supervisor u otro recurso que figure en el Código.

Recordatorios para líderes de personal

Si usted dirige a personas, tiene otras responsabilidades de cumplimiento adicionales. Los supervisores lideran con el ejemplo. Además, los supervisores crean un lugar de trabajo que anima a los empleados a plantear preguntas e inquietudes.

Si un empleado tiene alguna duda o preocupación en materia de ética o cumplimiento, a menudo se la planteará primero a un directivo. Los supervisores, los representantes de cumplimiento y los de Recursos Humanos, y los miembros del Departamento de Auditoría Corporativa deben reenviar con prontitud las denuncias de inquietudes por incumplimiento conocidas o sospechadas a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos. Los supervisores también deben informar a la Oficina de Asuntos Éticos y a Recursos Humanos cuando se denuncie una conducta indebida. Consulte la [Guía de acción para líderes de personal \(People Leader Action\)](#) para obtener más información.

Los supervisores nunca deben tomar represalias contra nadie por compartir de buena fe sus inquietudes y están obligados a evitar también que otras personas tomen represalias. Al evaluar el rendimiento de un miembro de la plantilla, los supervisores tienen en cuenta si ha cumplido nuestro Código. Los supervisores no deben fomentar nunca la obtención de buenos resultados empresariales a costa de sacrificar la conducta ética, ni llevar a los empleados por ese camino.

Como somos líderes de personas, nos aseguraremos de:

- Ser un ejemplo de toma de decisiones éticas.
- Crear un ambiente donde nuestros equipos puedan discutir los temas de manera profesional y respetuosa, sin intimidación.
- No participar ni tolerar nunca represalias.
- No fomentar nunca que nuestros equipos obtengan buenos resultados empresariales a costa de sacrificar la conducta ética, ni llevarlos por ese camino.
- Responder con prontitud a las inquietudes relativas a faltas de conducta comunicándose con la Oficina de Asuntos Éticos y Recursos Humanos, según sea necesario.



**Valoramos
un lugar
de trabajo
respetuoso
y seguro.**

Todos nosotros somos responsables de asegurar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

Para cumplir nuestra misión, todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa. El Grupo Cigna está comprometido con la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en el empleo y valora las diferentes perspectivas que una plantilla diversa aporta a nuestro éxito. Todos nosotros somos responsables de mantener un ambiente de trabajo positivo y profesional, y asegurar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

Respeto por nuestros clientes y pacientes

Inscribimos y prestamos servicio a nuestros clientes, miembros, pacientes y usuarios sin tener en cuenta ninguna de las clasificaciones protegidas por la ley aplicable (como el origen étnico, color de piel, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, identidad/orientación de género, expresión de género y estatus con respecto a la asistencia pública o información genética).

Prohibición del acoso

El Grupo Cigna no tolera el acoso en ninguna de sus formas, lo que incluye cualquier tipo de comportamiento verbal o físico que sea intimidatorio, amenazador o denigrante (como los comentarios o bromas racistas, sexistas o étnicos). El acoso es inaceptable, no solo en nuestras oficinas, sino también en cualquier otro entorno en el que un empleado pueda verse expuesto al comportamiento acosador de otro empleado, contratista o cliente del Grupo Cigna. Cada uno de nosotros debe informar a nuestro supervisor o a Recursos Humanos sobre cualquier comportamiento que observe de este tipo. Consulte la [política de Prevención del acoso \(Harassment Avoidance\)](#) para obtener información adicional.

Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo

Basamos las decisiones relacionadas con el empleo en las habilidades, cualificaciones, rendimiento laboral, nuestras necesidades corporativas y otros factores legítimos. No basamos ninguna decisión en factores discriminatorios o prohibidos por la ley.

En Estados Unidos estos son, entre otros, origen étnico, color de piel, sexo (incluido el embarazo), edad, discapacidad, condición de veterano, religión, nacionalidad, ascendencia, orientación sexual, identidad de género, estado civil, condición de pareja de hecho, información genética y condición de ciudadanía.

Consulte la [política de Igualdad de oportunidades en el empleo \(Equal Employment Opportunity\)](#) del Grupo Cigna para ver la política completa e información adicional importante.

Comunicación abierta, respetuosa y honesta

Nos proporcionamos mutuamente información precisa y oportuna sobre temas comerciales de manera profesional y educada, siempre dando la bienvenida a las diferentes opiniones y expresiones de inquietud. Si bien reconocemos que es importante mantener un debate sano, nuestras comunicaciones no deben ser nunca hostiles ni amenazantes. Nuestra comunicación abierta es una manifestación del respeto mutuo.



Fomento de un lugar de trabajo seguro

Todos debemos comprometernos a crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Los empleados deben permanecer alerta y cumplir los [procedimientos y políticas de Salud y Seguridad](#), así como las leyes y normas pertinentes. Uno de los factores que hacen posible un lugar de trabajo saludable, seguro y productivo es la ausencia de consumo de drogas y alcohol. En consecuencia, los empleados no pueden, entre otras cosas, usar, poseer, fabricar, distribuir, vender o estar bajo la influencia del alcohol, marihuana, productos basados en THC o drogas ilegales mientras trabajan en una instalación del Grupo Cigna o realizan negocios de la Empresa fuera de las instalaciones. Consulte la [política sobre Drogas y alcohol \(Drug & Alcohol\)](#) del Grupo Cigna para ver la política completa e información adicional importante.

Respeto por el medio ambiente

Como empresa internacional de servicios sanitarios, conectamos la salud personal y la salud de nuestro medio ambiente. Se espera que los empleados del Grupo Cigna minimicen sus contribuciones a la huella de energía, agua y residuos de la Empresa siempre que sea posible, y que cumplan con todas las regulaciones ambientales pertinentes.

En apoyo a nuestra iniciativa de trituración de papel al 100 % (100% paper shredding), los empleados deben asegurarse de que los documentos confidenciales no se tiren accidentalmente a la basura normal y que nuestros residuos de papel se reciclen de manera responsable. A este respecto, la expectativa es que la impresión sea la excepción y no la norma en todas las oficinas de la Empresa, tal y como se detalla en nuestro Marco de decisiones de impresión.

Además, se anima a los empleados del Grupo Cigna que estén apasionados por el medio ambiente y deseen tomar medidas tanto en su vida personal como profesional para tener un impacto positivo a que participen en nuestro programa GreenSTEPS (Equipo de Sostenibilidad para la Protección y Administración del Medio Ambiente).

Contribuir positivamente al avance de la salud para todos

Nuestra visión ambiental, social y de gobernanza (ASG) en el Grupo Cigna es transformar el ecosistema sanitario de modo que funcione bien y sea sostenible, accesible y equitativo, con vistas a avanzar hacia una mejor salud para todos. Esta visión es una extensión de nuestra misión empresarial relativa a mejorar la salud y la vitalidad de las personas a las que prestamos servicios y se refleja en nuestros valores y en cómo trabajamos juntos cada día. Nuestro compromiso con esta visión nos guía en nuestro marco y estrategia multidimensionales en materia de ASG, al tiempo que nos esforzamos por atender las necesidades de nuestras numerosas partes interesadas.

Los empleados del Grupo Cigna tienen el deseo de

ayudar a los demás. Ofrecemos una amplia gama de programas de donaciones y voluntariado que comparten los valores de nuestra misión y nuestra visión ASG, y le permiten a usted enfocar su pasión personal al servicio de los demás con el fin de ayudar a las comunidades locales, tanto en el trabajo como fuera de él.



Creamos un futuro mejor, juntos.

El mantenimiento de un lugar de trabajo seguro y respetuoso es la piedra angular para unirse y crear un futuro mejor. **Haremos siempre lo siguiente:**

- Tratar a todas las personas con respeto y dignidad.
- Mantener un ambiente de trabajo positivo.
- Mantener una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o intimidación.
- Apoyar y promover la diversidad, la equidad y la inclusión.
- Comunicarnos de manera oportuna y educada.



Hablar, hacer preguntas y denunciar rápidamente las inquietudes es parte del trabajo de cada uno en el Grupo Cigna.

Hacemos lo correcto.

Mantenimiento de la privacidad de la información

Debemos asegurarnos de que tratamos cuidadosamente toda la información confidencial relativa a los negocios de la Empresa, los empleados, los clientes y los socios comerciales.

Muchos empleados entran en contacto de manera rutinaria con la información personal de salud o la información financiera personal de los pacientes o de los compañeros de trabajo de la Empresa. Nuestros clientes y empleados esperan que protejamos diligentemente la información personal.

Por consiguiente, nuestras obligaciones requieren que salvaguardemos la información confidencial y personal ante el acceso no autorizado —proporcionando información solo a las personas autorizadas y solo en la medida de lo necesario— y que utilicemos la información de manera responsable y con integridad, de conformidad con las leyes federales, estatales e internacionales. Nos comprometemos a mantener la confianza mediante el uso o la divulgación de información como se describe en nuestros avisos y políticas de privacidad. Esto va de la mano con lo que somos en el Grupo Cigna.

Para nuestra Empresa, un ejemplo de ley principal de la privacidad es la Ley HIPAA (Health Insurance Portability and Accountability Act), que está

diseñada para proteger la privacidad de la "información protegida de salud" (PHI, protected health information). La PHI incluye información que identifica a la persona, como su nombre, las ID de los miembros y del plan, sus números de cuenta, así como información sobre su situación física o mental, o la disposición o pago de la atención médica.

Además de la HIPAA, hay leyes estatales que establecen otros requisitos de protección de datos. Fuera de Estados Unidos, muchos países mantienen y hacen cumplir sus propias leyes de privacidad, que pueden ser más estrictas o tener una aplicación más amplia que la ley de Estados Unidos. Las protecciones de la información personal o datos empresariales pueden diferir dependiendo del país, el estado o la municipalidad. Usted debe conocer y respetar todas las políticas y leyes relativas a la protección y privacidad de la información que sea pertinente para su labor en el Grupo Cigna.

Las leyes relativas a la información personal y a la información protegida de salud son complejas y están en constante cambio, lo cual refleja la evolución de las expectativas de las empresas y los clientes. Por eso, hablar, hacer preguntas y denunciar rápidamente las inquietudes o posibles violaciones de datos es parte del trabajo de cada uno en el Grupo Cigna.



No sobornar ni aceptar sobornos nunca

Hacemos lo correcto. Siempre. Nunca ofrecemos, solicitamos ni aceptamos sobornos ni nada de valor de ninguna empresa comercial, funcionario gubernamental o cualquier intermediario, para obtener o retener negocios o ganar una ventaja comercial injusta.

Tampoco se pueden pagar sobornos indirectamente a través de consultores o agentes que trabajen en nombre del Grupo Cigna.

Un "funcionario público" puede ser cualquier persona empleada por una entidad gubernamental o por una organización controlada por cualquier Gobierno, incluidas las oficinas federales, estatales, locales, provinciales y municipales, los gobiernos y las juntas (por ejemplo, un médico que trabaje en un hospital administrado por el Gobierno o un empleado de una universidad pública o un distrito escolar).

"Nada de valor" no se limita a los pagos monetarios, sino que también incluye cualquier cosa útil o valiosa para el receptor. Entre los ejemplos se encuentran:

- Equivalentes de efectivo (es decir, tarjetas regalo, cheques regalo) o préstamos;
- Regalos, comidas, actividades de ocio, transporte o viajes;
- Favores, incluidas las ofertas de trabajo o prácticas;
- Patrocinios;
- Donaciones a una organización benéfica afiliada o patrocinada por alguien con quien esperamos hacer negocios u obtener una ventaja competitiva;
- Contribuciones políticas.

Debemos evitar cualquier conducta que pueda **incluso parecer** una interacción inapropiada con un funcionario público o un negocio comercial. De hecho, prohibimos ofrecer regalos de empresa, comidas y entretenimiento que influyan de

forma indebida, o den la impresión de hacerlo, a empleados, clientes, proveedores o cualquier otra persona que tenga una relación empresarial con el Grupo Cigna.

Le rogamos que revise nuestra [política Anticorrupción \(Anti-Corruption\)](#), nuestra [política de Regalos, comidas y entretenimiento empresarial \(Business Gifts, Meals and Entertainment\)](#), nuestra [política sobre Pequeños proveedores para clientes gubernamentales \(Small Supplier for Government Clients\)](#), nuestra [política de Retención de grupos de presión \(Lobbyist Retention\)](#) y nuestra [política de Actividades de grupos de presión y requisitos de divulgación obligatoria \(Lobbying Activities and Mandatory Disclosure Requirements\)](#). También puede ponerse en contacto con nuestros departamentos de Cumplimiento o Legal para obtener ayuda.

Los pagos para facilitar trámites están estrictamente prohibidos

Los pagos para facilitar trámites, también conocidos como "pagos de agilización" o "incentivos", son pagos de importes pequeños y no oficiales que se hacen para asegurar o agilizar la realización de una acción rutinaria o necesaria a la que el pagador tiene un derecho legal o de otro tipo. En otras palabras, es un pago a un funcionario público para que haga algo que debería haber hecho de todos modos. Entre los ejemplos de esas funciones gubernamentales rutinarias figuran la expedición de licencias o permisos y la instalación de líneas telefónicas y otros servicios básicos. Cuando un organismo gubernamental publica listas de precios para agilizar los servicios que están a disposición del público en general, estos pagos están permitidos. Por ejemplo, el Gobierno de los Estados Unidos tiene una lista de tarifas para el procesamiento estándar de pasaportes y un precio superior para el procesamiento urgente. Este precio aumentado es permisible porque se publica, está disponible para cualquiera y no depende del criterio de ningún empleado del Gobierno.



Pregúntese

Cuando se está trabajando en una licitación para un nuevo cliente, ¿es adecuado aceptar una recomendación para contratar a un consultor o agente concreto si el nuevo cliente potencial así lo pide? No. Haremos lo siguiente:

- No aceptar nunca sobornos.
- Consultar siempre con el Departamento Legal o de Cumplimiento cuando un cliente potencial nos sugiera contratar a un determinado agente o consultor.

El Grupo Cigna reconoce que su personal puede enfrentarse a situaciones en las que se exija un pago para evitar un daño físico. En estas circunstancias extremadamente limitadas, se podrán realizar "pagos por seguridad personal". Algunos ejemplos de estas circunstancias son:

- Que le pare una persona que dice ser personal policial, militar o paramilitar y le exija un pago como condición para el paso de personas;
- Que le amenacen con encarcelarlo por una infracción rutinaria de tráfico, un problema sin importancia con el visado o cualquier otra infracción menor similar, o sin motivo alguno, a menos que se realice un pago.

Solo en estas circunstancias o en otras similares, y exclusivamente cuando exista una amenaza inminente para la salud o la seguridad de los empleados, podrá efectuarse un pago por seguridad personal sin aprobación previa. Cuando se haya efectuado un pago por seguridad personal, deberá informarse inmediatamente al responsable de cumplimiento internacional. Deberá reflejar con exactitud cualquier pago de este tipo en los libros y registros de la empresa.

Conocimiento de las normas sobre regalos y entretenimiento

Colaboramos y trabajamos estrechamente con nuestros socios comerciales. La creación de relaciones sólidas puede incluir dar y recibir regalos y proporcionar entretenimiento. Sin embargo, debemos seguir cuidadosamente todas nuestras políticas y procedimientos y nunca participar en ningún regalo o actividad de entretenimiento con un socio comercial cuando parezca que alguno de nosotros está tratando de obtener una ventaja comercial injusta, cuando nuestro juicio comercial se vea comprometido o cuando pueda surgir un conflicto de intereses. Además, las comidas, regalos o entretenimiento para o de un funcionario público, delegado sindical, fabricante farmacéutico o cualquier profesional de la salud deben cumplir estrictamente con nuestras políticas.

Se requiere aprobación previa para que un empleado hable o efectúe presentaciones en un evento como representante de la Empresa o en nombre del Grupo Cigna, o cuando los comentarios o el contenido puedan atribuirse a la Empresa o parecer que representan al Grupo Cigna. Antes de aceptar invitaciones de este tipo y de hablar de cara al exterior, debe ponerse en contacto con su supervisor y con el Departamento de Ética, y solicitar que el Departamento de Comunicación Corporativa revise su participación de conformidad con la [política de Comunicación y Redes sociales \(Communications and Social Media\) del Grupo Cigna](#). Las solicitudes de preaprobación para las ponencias dirigidas al exterior deben efectuarse a través del [formulario para la revelación de conflictos de intereses y actividades externas](#) del Grupo Cigna.

Recurrimos al buen juicio antes de ofrecer o aceptar cualquier regalo o entretenimiento y, además, hacemos preguntas y denunciaremos cualquier inquietud.

Consulte nuestra [política de Regalos y entretenimiento \(Business Gifts and Entertainment\)](#) para obtener más información sobre aceptar u ofrecer regalos y entretenimiento. Si tiene alguna pregunta, ve o sospecha una conducta impropia en relación con regalos o invitaciones, interponga una denuncia inmediatamente al Departamento de Cumplimiento o póngase en contacto con la línea de Ayuda para Asuntos Éticos.

Nos asociamos, colaboramos y cumplimos lo prometido.

Cumplir nuestras promesas mutuamente y para con nuestra empresa incluye asociarse y colaborar de manera justa con todas las partes interesadas.



Pregúntese

Al recibir un regalo o participar en una actividad de entretenimiento con un socio comercial, ¿parece que uno de nosotros está tratando de obtener una ventaja comercial injusta? Haremos lo siguiente:

- No solicitar nunca ni requerir regalos o entretenimiento de ningún socio comercial ni competidor.
- No aceptar nunca dinero en efectivo o equivalentes de efectivo (por ejemplo, tarjetas regalo) y notificar cualquier oferta de este tipo a nuestro responsable de cumplimiento.
- No aceptar nunca ningún regalo de los socios comerciales o de la competencia que rebase los límites del Grupo Cigna.
- No ofrecer nunca ningún regalo o entretenimiento ni aceptar ninguno de los profesionales de la salud o fabricantes farmacéuticos que podrían infringir una política de la empresa.
- No ofrecer nunca regalos o entretenimiento a los pacientes ni aceptarlos de ellos.
- Aceptar solo formas modestas de entretenimiento que sean razonables y apropiadas para la ocasión donde se acompañe a un socio comercial.
- Seguir las directrices de la empresa antes de ofrecer regalos, comidas y entretenimiento a funcionarios públicos, incluido el cumplimiento de los límites económicos y los requisitos de preaprobación, así como la obtención de la preaprobación para regalar invitaciones a eventos organizados o patrocinados por el Grupo Cigna.

Gestión diligente de proveedores y contratistas

Exigimos a nuestros proveedores y contratistas que desempeñen sus actividades en nombre del Grupo Cigna de forma coherente con nuestro Código y respetando sus contratos con la Empresa. El [Código de Ética para Proveedores](#) del Grupo Cigna, que incluimos en nuestros contratos estándar con los proveedores, establece varios principios éticos, entre los que se incluyen cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables; evitar los conflictos de intereses; proteger la privacidad de los clientes, empleados y consumidores; respetar los derechos humanos y laborales; proteger el medio ambiente; y actuar de forma ética e íntegra en la conducta empresarial. Trabajamos para asegurarnos de que los proveedores y contratistas cumplan con sus obligaciones.

No comerciar con información privilegiada

Podemos estar expuestos a información material y no pública sobre nuestra Empresa y otros terceros. Nunca utilizamos ninguna información material no pública de la que hayamos tenido conocimiento sobre cualquier empresa para comprar o vender las acciones de esa empresa. Hacerlo se conoce como "tráfico de información privilegiada". La "información material no pública" o "información privilegiada" abarca cualquier información que no se haya hecho pública y que un inversor razonable consideraría importante para tomar una decisión comercial. Por lo tanto, nunca debemos comprar, vender o negociar los valores del Grupo Cigna —ni los valores de otras empresas— hasta que la Empresa divulgue esa información material (por ejemplo, por medio de un comunicado de prensa) y haya transcurrido suficiente tiempo para permitir que el mercado de inversiones absorba y evalúe la información.

Algunos ejemplos comunes de información privilegiada son información financiera, planes de crecimiento de nuevos productos o negocios, contratos importantes, planes de negocios (como adquisiciones y venta de activos), cambios organizativos importantes y litigios de envergadura, investigaciones o medidas normativas importantes.

Trate la información privilegiada tal como haría con otro tipo de información confidencial de la Empresa.

- No la comente con familiares, amigos ni ninguna otra persona.
- No hable al respecto en lugares públicos.
- No la envíe por correo electrónico a direcciones no verificadas.
- No la comparta con otras personas del Grupo Cigna a menos que deban saberlo por razones comerciales para cumplir con sus obligaciones.

Consulte la [política de Transacciones de valores y uso ilícito de información privilegiada \(Securities Transactions and Insider Trading\)](#) para obtener información adicional.

Mantenimiento de los cortafuegos entre las líneas de negocio de la competencia

Nos comprometemos a mantener la confidencialidad de la información sensible desde el punto de vista de la competencia que pertenezca a cualquier tercero con el que mantengamos una relación comercial (incluidos nuestros clientes, proveedores y socios). Para contribuir a este compromiso, el Grupo Cigna ha estipulado salvaguardias o "cortafuegos" que dictan qué empleados de la Empresa pueden acceder y utilizar dicha información sensible desde el punto de vista de la competencia. Consulte las [políticas de Firewall](#) de la Empresa para obtener información adicional.

Mantenimiento de registros precisos

Las autoridades reguladoras y nuestros inversores esperan que el Grupo Cigna mantenga sólidos controles sobre los activos y las prácticas contables de la empresa para asegurar que los libros de contabilidad y registros sean transparentes y precisos. Nuestro compromiso con la integridad se refleja en nuestra dedicación con el mantenimiento de registros precisos y la presentación de informes completos y oportunos, incluso con respecto a la situación financiera y los resultados de las operaciones del Grupo Cigna. Asimismo, los informes y las comunicaciones, tanto internos como externos, también deben ser completos, justos, oportunos, fidedignos y comprensibles.

Todos somos responsables de la creación, conservación y eliminación de los registros de la Empresa de acuerdo con los requisitos normativos y empresariales, y con las políticas de la Empresa. Es su obligación conservar los registros de la Empresa durante el período establecido, que está sujeto al programa de conservación de registros de la Empresa y, en algunos casos, a disposiciones legales. Si está al tanto o sospecha de una infracción, es su deber denunciarla con prontitud al responsable de cumplimiento de su división. [Consulte la política de Control, contabilidad y notificaciones \(Control, Accounting and Reporting\) y la política de Gestión de registros \(Records Management\) para obtener información adicional.](#)

Prevención del blanqueo de capitales

A medida que nos centramos en satisfacer las necesidades de nuestros clientes y socios comerciales, también debemos estar atentos a las señales de blanqueo de capital cuando tratamos con estos terceros. El blanqueo de capitales o blanqueo de dinero se produce cuando una de las partes intenta ocultar la fuente de ingresos o activos ilícitos mediante transacciones que de otro modo serían legales para que dichos ingresos o activos parezcan legítimos.

Debe ponerse en contacto con el Departamento Legal o de Cumplimiento inmediatamente cuando un tercero:

- No proporciona información completa o los detalles financieros solicitados.

- Propone una transacción fuera de lo habitual que no parece tener un propósito comercial.
- Cambia el origen o el destino del pago sin un motivo claro.
- Actúa de manera sospechosa de cualquier otro modo.

Consulte la [política contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo \(Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing\)](#) del Grupo Cigna para obtener más detalles y una lista de conductas sospechosas.

Donaciones corporativas a organizaciones sin fines de lucro mediante nuestros procesos caritativos

El Grupo Cigna ofrece donaciones, patrocinio y contribuciones a organizaciones benéficas cuya causa busca mejorar la salud y vitalidad de las personas y comunidades de todo el mundo. Todas las contribuciones a causas benéficas deben ser transparentes y destinarse a organizaciones sin ánimo de lucro cuya misión solidaria sea compatible con las políticas del Grupo Cigna. Las contribuciones de las divisiones comerciales a las organizaciones sin fines de lucro deben seguir el proceso de Contribuciones Benéficas Corporativas. Consulte nuestra [Política de contribuciones benéficas corporativas](#) para obtener más información.

La fundación del Grupo Cigna es una entidad independiente que concede subvenciones benéficas principalmente a proyectos sin ánimo de lucro relacionados con la salud. Las solicitudes de financiación de cualquier tipo provenientes de la fundación del Grupo Cigna deben seguir el proceso de solicitud de la Fundación.

Participa con cuidado en el proceso político

El Grupo Cigna anima a los empleados, responsables y directores a participar en el proceso político como ciudadanos privados. Sin embargo, si va a realizar una contribución política o a implicarse en actividades políticas, debe distinguir claramente sus opiniones políticas personales de las de la Empresa.

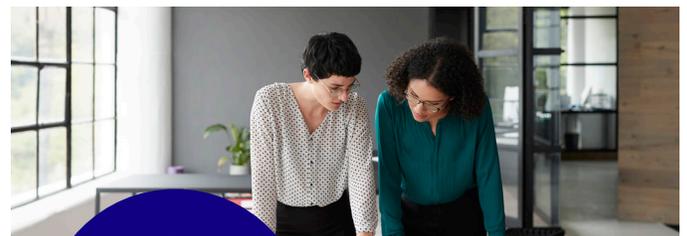
Cualquier uso del equipo, suministros, tiempo, instalaciones, teléfonos o apoyo administrativo del Grupo Cigna en relación con cualquier tipo de actividad política está estrictamente prohibido y podría, además, considerarse una "contribución política" que infringe las leyes y las políticas del Grupo Cigna. En algunos casos, incluso se puede prohibir la donación personal de los empleados o de sus familiares inmediatos. Lea nuestra [política sobre Actividad política \(Political Activity\)](#) y nuestra [política sobre Preaprobación de contribuciones políticas \(Political Contribution Pre-Clearance\)](#) para obtener información adicional. Cuando se requiera la preaprobación de una contribución política, el empleado afectado deberá rellenar el [formulario de solicitud para contribuciones políticas del Grupo Cigna](#).

Cumplimiento de las leyes de fraude, despilfarro y abuso

El Grupo Cigna cumple todas las leyes aplicables que prohíben el fraude, el despilfarro y el abuso en la atención médica. Las leyes federales y estatales contra los sobornos prohíben a los pacientes, profesionales de la atención médica y pagadores tomar decisiones basadas en incentivos ilegales en lugar de razones legítimas relacionadas con la salud.

También va contra la ley y nuestras políticas presentar información falsa, fraudulenta o engañosa a cualquier organismo gubernamental o tercero pagador para obtener el pago por un servicio o para obtener o retener la participación en un programa.

Al igual que las leyes antisoborno, existen otras leyes estatales y federales sobre fraude, despilfarro y abuso para fomentar la seguridad y la eficiencia en nuestro sistema de atención médica. Consulte la [política sobre Reclamaciones falsas \(False Claims\)](#) para obtener información adicional.



¿Está poniendo en riesgo al Grupo Cigna y a usted mismo al preparar facturas con fechas falsas, aunque sea a petición de su supervisor? Sí. Haremos lo siguiente:

- Poner solo información completa y precisa en todos los registros.
- No comprometeremos ni violaremos el Código, nuestras políticas o la ley, ni siquiera aunque un supervisor nos lo solicite.
- Informar de cualquier sospecha de registros falsos o de solicitudes para mantener registros falsos a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos, al Departamento Legal o de Cumplimiento.

Respeto de nuestras normas para trabajar con organismos gubernamentales

Los gobiernos nacionales, estatales y locales son clientes importantes del Grupo Cigna en todo el mundo. En Estados Unidos, algunos de ellos son el Departamento de Defensa de Estados Unidos y los programas de atención médica federales y estatales, como Medicare y Medicaid. El Grupo Cigna y los empleados de la Empresa pueden ser considerados responsables de cualquier información falsa que se proporcione al Gobierno de Estados Unidos, por lo que tenemos especial cuidado en ser precisos al presentar reclamaciones o registros a estos clientes. Informamos rápidamente de cualquier sospecha de mala conducta, fraude o abuso.

Cuando nuestro cliente es un Gobierno, es posible que tengamos requisitos contractuales adicionales como, por ejemplo, normas que prohíban cualquier petición de compensación (incluida la prestación de servicios gratuitos o por debajo del precio normal) a cambio de recomendar o hacer posible la compra de bienes, artículos o servicios reembolsables por el Gobierno. Consulte la [política de Medidas contra comisiones ilegales \(Anti-Kickback\)](#) para obtener información adicional.

El Grupo Cigna también tiene empresas filiales que ofrecen planes de prestaciones de salud y medicamentos de venta con receta en los programas de Medicare Part D y Medicare Advantage, así como clientes que ofrecen sus propios planes de Medicare Part D, Medicare Advantage y Medicaid gestionados, o que ofrecen dichos planes a los miembros de su plantilla. Además, ciertas filiales del Grupo Cigna funcionan como proveedores de atención médica a través de pedidos por correo y farmacias especializadas que facturan directamente a Medicare y a las agencias estatales de Medicaid.

Si su función está relacionada con los negocios de los programas gubernamentales, usted debe estar familiarizado con los requisitos actuales del programa y cumplir cuidadosamente todas las leyes y normativas aplicables. Aquí se incluyen las leyes sobre fraude y abuso, así como cualquier otra ley nacional, estatal y local pertinente (por ejemplo, las leyes del ejercicio de la farmacia).

Las leyes y normativas relativas a los programas de atención médica del Gobierno de Estados Unidos, como Medicare y Medicaid, pueden ser complejos y cambian con frecuencia, por lo que el Grupo Cigna cuenta con procesos para prevenir, detectar y corregir con prontitud los casos de fraude, despilfarro o abuso. Si tiene preguntas sobre los requisitos legales de estos programas, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal.

Como contratista del Departamento de Defensa de Estados Unidos, debemos cumplir con los términos de nuestros contratos y con todos los requerimientos regulatorios y estatutarios que correspondan. Si usted trabaja en el programa del Departamento de Defensa de Estados Unidos, es usted responsable de conocer y cumplir dichos requisitos, incluida la política de tolerancia cero del Gobierno de Estados Unidos sobre la trata de personas durante la ejecución de los contratos gubernamentales y los subcontratos relacionados. Cumplir con estos mandatos puede requerir acciones adicionales por su parte, como el seguimiento del tiempo, que no serían necesarias para trabajar con otros clientes. Si tiene preguntas sobre los requisitos del programa, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento.



Cooperación con las auditorías o investigaciones gubernamentales

Cooperamos plenamente con cualquier auditoría o investigación del Gobierno, tal y como exige la ley. Como empleados del Grupo Cigna, también cooperamos plenamente con el personal del Departamento Legal, de Recursos Humanos y de Cumplimiento de la Empresa que pueda estar respondiendo o facilitando una auditoría o investigación gubernamental. Debe notificar de inmediato al Departamento de Cumplimiento o al Departamento Legal cualquier solicitud de información o cualquier inspección o investigación gubernamental no programada. Los empleados no están obligados a proporcionar dicha notificación ni a cooperar con los abogados del Grupo Cigna en ninguna investigación que involucre a la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos ni en ningún asunto relacionado con sus términos o condiciones de empleo.

Comunicación responsable con los funcionarios públicos

Cuando nos comunicamos con funcionarios públicos o autoridades reguladoras, proporcionamos información completa, fáctica y precisa. Se nos permite el contacto con funcionarios públicos o autoridades reguladoras cuando nuestro trabajo para el Grupo Cigna así lo requiere.

Cualquier otro tipo de contacto con funcionarios públicos o empleados —como, por ejemplo, para intentar conseguir un contrato empresarial con una agencia pública o tratar de influir en la promulgación de leyes, regulaciones o políticas— debe iniciarse a través de los siguientes medios:

- El Departamento de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales del Grupo Cigna para contactos con el Congreso o las agencias federales de Estados Unidos.
- El Departamento Normativo y de Asuntos de los Gobiernos Estatales para contactos con los estados o con las agencias estatales.
- Su departamento legal local para contactos con gobiernos o agencias fuera de Estados Unidos.

Si se le pide que complete una encuesta o cuestionario realizado por o que participe en un estudio llevado a cabo por una agencia o programa gubernamental, como un regulador de seguros, un organismo sanitario, la Oficina del Inspector General de Estados Unidos, los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid de Estados Unidos o un programa estatal de Medicaid de Estados Unidos, debe obtener autorización previa del Departamento de Cumplimiento.



La contratación y el empleo de funcionarios y empleados públicos antiguos o actuales se rigen por reglas complejas. Antes de abordar a funcionarios y empleados públicos antiguos o actuales o de considerar la posibilidad de contratarlos o de ofrecerles un trabajo de consultoría o empleo temporal, consulte con Recursos Humanos y el Departamento Legal.

Si tiene usted alguna relación con contrataciones del Gobierno, no debe aceptar información de ofertas de empleo sobre una adquisición estatal o federal de ninguna otra fuente que no sea el organismo de adquisición, como un consultor o contratista. El abogado del Departamento Legal responsable de los contratos gubernamentales debe participar en todas las iniciativas de contratación gubernamentales.

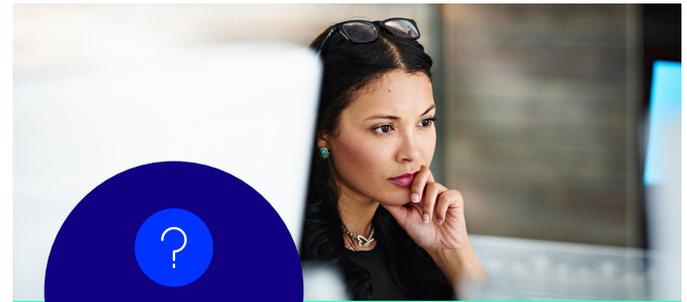
Notificación de comportamientos exclusivos o delictivos

Actuar éticamente, mantener altos estándares de integridad y respetar la ley son fundamentales para nuestra identidad como empresa. Si usted ha sido excluido de la participación en un programa federal de atención médica de Estados Unidos, debe notificar a su supervisor o a Recursos Humanos en un plazo de tres días. También debe informar inmediatamente a su supervisor si su nombre aparece en las bases de datos de exclusiones de la Administración de Servicios Generales de Estados Unidos o de la Oficina del Inspector General del Departamento de Salud y Servicios Humanos.

Por otra parte, si le han declarado culpable, usted se ha declarado culpable o no se ha impugnado una infracción penal, debe notificar a su supervisor o a Recursos Humanos de inmediato en un plazo de tres días. Además, si usted es arrestado por un delito relacionado con el alcohol o las drogas en el lugar de trabajo o mientras realizaba negocios del Grupo Cigna, debe notificar a su supervisor en un plazo de cinco días después del arresto. La notificación no es necesaria si los registros penales se han eliminado o son delitos juveniles cerrados.

Notificación de penalizaciones sobre licencias o certificaciones

A ciertos empleados se les exige que obtengan y mantengan al día una licencia o certificación en las jurisdicciones en las que trabajan, como por ejemplo una licencia para ejercer la abogacía, una licencia o registro de farmacéutico o agente de seguros, o una licencia de médico o enfermero. Es su responsabilidad obtener y mantener estos requisitos para continuar realizando su trabajo. Si usted resulta amonestado, censurado, suspendido o inhabilitado en cualquier profesión autorizada, debe notificar a su supervisor o a Recursos Humanos inmediatamente.



Pregúntese

Cuando se comunica con una entidad reguladora en relación con una auditoría, ¿es responsable entablar una conversación sobre la búsqueda de nuevos negocios cuando la entidad reguladora mencione que su organismo está participando en la licitación para un nuevo proveedor?

No. Haremos lo siguiente:

- Respetar siempre nuestra política con respecto al contacto con funcionarios públicos y autoridades reguladoras.
- No buscar hacer nuevos negocios con un organismo gubernamental a menos que esté autorizado para ello.
- Ponernos en contacto con el Departamento Legal, el Departamento de Cumplimiento o la línea de Ayuda para Asuntos Éticos para notificar cualquier inquietud relacionada con la comunicación con funcionarios gubernamentales.



Trabajamos en equipo y
colaboramos para poner
los mejores intereses
del Grupo Cigna en
primer lugar.

**Protegemos
nuestra empresa.**

Protección de los activos del Grupo Cigna

Los bienes que el Grupo Cigna tiene en propiedad, incluidos nuestros bienes inmuebles, los equipos y los suministros, deben protegerse contra un uso indebido, daños, robo o utilización indebida. Esta propiedad está destinada a ser utilizada para los negocios del Grupo Cigna. Utilizamos los fondos de la Empresa de manera responsable y únicamente para los fines comerciales del Grupo Cigna. Solo se permiten reembolsos para gastos empresariales reales, razonables y autorizados.

Los bienes del Grupo Cigna abarcan también ordenadores, recursos de redes, sistemas de correo electrónico, sistemas de voz y demás información procesada por ordenador. También protegemos estos sistemas y la información que contienen contra accesos indebidos, daños o robo. Conforme a las leyes locales, el Grupo Cigna podrá revisar el correo electrónico y otra información electrónica para determinar su cumplimiento con nuestro Código, nuestros valores, nuestras políticas y la ley.

También protegemos la propiedad intelectual (PI) del Grupo Cigna, que puede abarcar inventos, metodologías de negocio, productos únicos, patentes, marcas, derechos de autor y secretos comerciales. La Empresa es propietaria de toda la propiedad intelectual desarrollada durante el tiempo o con los recursos del Grupo Cigna. La obligación de mantener la confidencialidad continúa aun si deja de trabajar en el Grupo Cigna.

Respetamos la PI de otras entidades y no utilizamos la PI de antiguos empleadores en nuestras funciones en el Grupo Cigna ni compartimos esta información con nadie. No copiamos, descargamos, accedemos o utilizamos indebidamente el trabajo de otros, como fotos, imágenes, artículos, documentos, programas informáticos (incluido el código), películas o música, de forma que se viole las leyes aplicables o cualquier acuerdo de licencia o de otro tipo. Consulte la [política de Propiedad intelectual \(Intellectual Property\)](#) para obtener información adicional.

Póngase en contacto con el Departamento Legal si tiene preguntas sobre el uso de material que se encuentra en línea o que pueda parecer propiedad de un tercero.



Pregúntese

¿Es un tratamiento correcto de los activos del Grupo Cigna utilizar la impresora de la oficina para imprimir las invitaciones del evento familiar que usted está organizando?

No. Haremos lo siguiente:

- Utilizar nuestros activos, incluidos los electrónicos, como las impresoras, de manera responsable y solo para negocio de Cigna.

Prevención de conflictos de intereses

Surgirá un conflicto de intereses cuando sus actividades o intereses personales influyan, o parezcan influir, en su capacidad de actuar en el mejor interés del Grupo Cigna. También podrá surgir si usted o un miembro de su familia reciben beneficios personales como resultado de su papel en la Empresa. Trabajamos en equipo y colaboramos para poner los mejores intereses del Grupo Cigna en primer lugar. Evitamos los conflictos de intereses reales o percibidos y nunca dejamos que nuestros tratos comerciales personales influyan indebidamente, o parezcan influir indebidamente, en nuestro deber con la Empresa. Consulte las [políticas sobre Conflictos de intereses \(Conflict of Interest\)](#) del Grupo Cigna para obtener más información. La divulgación de posibles conflictos o actividades externas propuestas puede realizarse a través del [Formulario de divulgación de conflictos de intereses y actividades externas del Grupo Cigna](#) para su revisión por parte de la Oficina de Asuntos Éticos.

Los conflictos de intereses pueden incluir, entre otros, lo que se describe a continuación.

Oportunidades corporativas: No debe aceptar ni hacer que nadie más acepte una oportunidad de negocio que usted descubra a través de su función en el Grupo Cigna. No usamos nunca nuestro puesto o los activos o información del Grupo Cigna para obtener cualquier tipo de beneficio personal o para competir con la Empresa. En caso de que usted sea director u ocupe un cargo directivo en el Grupo Cigna, no podrá participar en transacciones personales con el Grupo Cigna ni ninguna de sus filiales sin notificarlo previamente y obtener la aprobación del Consejo General.

Empleo y otras actividades fuera del Grupo Cigna: Para evitar incluso lo que podría parecer un posible

conflicto, usted no debe trabajar para otra empresa ni actuar como socio o miembro de la junta de otra empresa o entidad de atención médica sin fines de lucro, en circunstancias que puedan entrar en conflicto con su función dentro del Grupo Cigna. No debe ser propietario de una empresa que haga negocios con el Grupo Cigna o ser funcionario público ni postularse a un cargo electo que esté en conflicto con sus deberes en el Grupo Cigna. Consulte a su supervisor y a la Oficina de Asuntos Éticos antes de emprender cualquier actividad profesional o externa que pueda poner en duda su capacidad de actuar en el mejor interés del Grupo Cigna.

Consulta clínica externa: Aquellos profesionales clínicos del Grupo Cigna que deseen ofrecer consultas clínicas o llevar a cabo otros trabajos o actividades clínicas remuneradas o no remuneradas fuera del Grupo Cigna, o que tengan una participación en la propiedad de una empresa relacionada con la atención sanitaria que pueda prestar servicios cubiertos a los clientes del Grupo Cigna, deben tener cuidado de evitar también los conflictos de intereses. Consulte la [política de Conflictos de intereses relacionados con actividades externas para los profesionales clínicos \(Clinician Conflict of Interest Related to External Activities\)](#).

Relaciones familiares: Los miembros de su familia inmediata, sus seres queridos y las personas que viven en su casa nunca deben influir ni debe parecer que influyen en sus decisiones comerciales, ni llevarle a supervisar o ser supervisado por un miembro de su familia cercana o un socio personal importante. Debe informar a su supervisor y a la Oficina de Asuntos Éticos sobre las relaciones familiares, siempre que dichas relaciones creen un conflicto de intereses real o aparente, y cuando la ley aplicable permita dicha información.



Pregúntese

¿Puede percibirse como potencial conflicto de intereses la aceptación de un proyecto contractual personal de un proveedor de la Empresa de hace mucho tiempo?

Sí. Haremos lo siguiente:

- Evitar los conflictos de intereses reales o percibidos.
- Consultar con un supervisor o con la Oficina de Asuntos Éticos antes de emprender cualquier actividad profesional que pueda entrar en conflicto con la capacidad de actuar en el mejor interés del Grupo Cigna.

Comunicación precisa y justa

Fomentamos la comunicación positiva y transparente para promover nuestro negocio y gestionar las relaciones.

No podemos dar nunca datos erróneos sobre nuestra empresa ni ocultar la información necesaria para el desarrollo justo de nuestras operaciones.

La divulgación de información material o no pública solo la pueden realizar personas autorizadas a hablar en nombre del Grupo Cigna. De lo contrario, debe dirigir cualquier pregunta sobre los medios de comunicación al Departamento de Comunicación Corporativa. Por otra parte, en ningún caso cuando las comunicaciones sean personales, debe dar la impresión de que está hablando en nombre de la Empresa.

Usted no debe comunicarse con la comunidad de inversores en nombre de la Empresa sin la aprobación previa del departamento de Relaciones con los Inversores.

La colaboración en línea y las plataformas de redes sociales están cambiando la forma en que nos comunicamos y trabajamos con los demás compañeros, los clientes y otras partes interesadas. Se fomentan las comunicaciones internas y externas a través de los medios de comunicación internos, las redes sociales externas y los medios de comunicación externos en línea como forma de expresar nuestro papel como embajadores de la marca y compartir contenidos producidos por la empresa, demostrar nuestro compromiso con las comunidades a las que servimos, promover nuestra cultura y relacionarnos con partes interesadas de todo tipo. Sin embargo, las interacciones negativas tienen el potencial de afectar a la reputación y los intereses comerciales de la empresa y de nuestras marcas.

Por lo tanto, dichas comunicaciones deben realizarse de acuerdo con nuestra [política de Comunicaciones y redes sociales \(Communications and Social Media\)](#).

Actuamos de forma rápida y determinada.

Representamos el nombre y la marca del Grupo Cigna en todo lo que hacemos y decimos. Nuestro objetivo de actuar de forma rápida, lo equilibramos con un claro sentido de nuestro propósito y el compromiso de hacer las cosas de la manera correcta.

Exenciones de nuestro Código

No se pueden hacer exenciones a nuestro Código, excepto cuando la directora de Cumplimiento o la persona que este designe revise una solicitud de renuncia por escrito y permita explícitamente la exención de una parte del Código. La junta directiva del Grupo Cigna o un comité adecuado de la junta debe autorizar todas las exenciones para los directores ejecutivos y de departamento. Las exenciones deben divulgarse con prontitud cuando así lo requieran las leyes aplicables.



Pregúntese

¿Qué imagen da mi forma de comunicarme ante el Grupo Cigna y ante mí mismo? ¿Demuestra que nos preocupamos por nuestros clientes, pacientes y compañeros de trabajo?

Cuando nos comuniquemos, lo haremos:

- Hablando solo en nombre del Grupo Cigna si estamos específicamente autorizados a hacerlo.
- Teniendo cuidado al hacer declaraciones públicas, como las publicaciones en las redes sociales.
- Dirigiendo cualquier pregunta sobre medios de comunicación al Departamento de Comunicación Corporativa.

**Competimos
de manera
justa como
empresa
internacional.**



El Grupo Cigna busca lograr ventajas competitivas a través de prácticas empresariales legales y éticas.

Respeto de la legislación local

Como empresa internacional, estamos sujetos a las leyes de muchos países y jurisdicciones de todo el mundo. Si una disposición de nuestro Código es más estricta que la ley pertinente, y no la contradice, usted debe cumplir la disposición más estricta del Código. Si la ley local es más estricta, seguimos la ley. Consulte con el responsable de cumplimiento o con el departamento legal local qué leyes le atañen.

Nuestro objetivo es siempre actuar de forma innovadora, pero lo equilibramos con el respeto por las prácticas comerciales y competencia justas.



Innovamos y nos adaptamos.

Haremos lo siguiente:

- Seguir todas las leyes aplicables.
- No aceptar ni tolerar que se aprovechen de nadie mediante la manipulación o la tergiversación de la información.
- Buscar ayuda si tenemos preguntas sobre las leyes que pueden ser pertinentes.

Respeto de las prácticas empresariales y competencia justas

El Grupo Cigna busca lograr ventajas competitivas a través de prácticas empresariales legales y éticas. Debemos desarrollar nuestras actividades empresariales de manera justa; estas incluyen vender y comercializar productos, contratar a profesionales y proveedores sanitarios, pagar siniestros y contestar a las inquietudes o quejas de los afiliados. No aceptamos ni toleramos que se aprovechen de nadie a través de, por ejemplo, la manipulación o la tergiversación de la información.

El Grupo Cigna compite de forma justa en todo el mundo. A la vez que buscamos mantener y ampliar nuestro negocio a través de productos y servicios superiores a los de la competencia —y no mediante la aplicación de prácticas empresariales indebidas o que atentan contra ella—, respetamos las leyes sobre competencia y antimonopolio de todo el mundo. Consulte nuestra política de [Antimonopolio y competencia justa \(Antitrust and Fair Competition\)](#) para obtener información adicional. Estas leyes son muy complejas por lo que, si no está seguro de qué prácticas empresariales son apropiadas, consulte al responsable de cumplimiento o al asesor legal de su división.

Cumplimiento de las sanciones económicas y las restricciones comerciales

Con el fin de cumplir con los programas pertinentes de sanciones de Estados Unidos y otros países, no podemos desempeñar nuestra actividad en ciertos países ni hacer negocios con ciertos gobiernos, individuos y entidades, tales como presuntos narcotraficantes o terroristas o gobiernos terroristas. Si tiene alguna pregunta o inquietud acerca de si un Gobierno, individuo o entidad están sujetos a estas restricciones, consulte a su responsable de cumplimiento.

Tampoco podemos participar en boicots a países específicos, a no ser que lo permita el Gobierno estadounidense. Si alguien le pide que participe en un boicot o que le proporcione información sobre quien lo secunda, informe de ello al responsable de cumplimiento de su división antes de emprender cualquier acción. Consulte la [política Antiboicot \(Antiboycott\)](#) y la [política de Sanciones económicas \(Economic Sanctions\)](#) para obtener información adicional.

Cuando se está intentando atraer a un nuevo cliente, ¿es una práctica comercial justa hablar sobre un rumor relacionado con los problemas financieros de la competencia? No.

Haremos lo siguiente:

- Competir para ganar, pero competir siempre de manera justa.
- No hacer comentarios despectivos sobre nuestra competencia ni intentar asegurar o revelar cualquier información confidencial que pueda pertenecerles.
- Cumplir siempre con las leyes de competencia y antimonopolio de todo el mundo.



Pregúntese





Todos los productos y servicios del Grupo Cigna se proporcionan exclusivamente por o a través de filiales operativas del Grupo Cigna,, incluidas Cigna Health and Life Insurance Company, Connecticut General Life Insurance Company, Evernorth Behavioral Health, Inc. y HMO o empresas de servicios filiales de Cigna Health Corporation. Los nombres, logotipos y marcas de Cigna, incluidos el Grupo Cigna y Cigna Healthcare, son propiedad de Cigna Intellectual Property, Inc.

973726SPSP 10/23 © 2023 El Grupo Cigna. Algunos contenidos se proporcionan en virtud de una licencia.