



CÓDIGO ÉTICO Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA DE CIGNA



Nuestra misión es mejorar la salud, el bienestar y la tranquilidad de las personas a las que prestamos servicios.

CUMPLIMOS
NUESTRA
MISIÓN

ÍNDICE

SOMOS CIGNA

| | |
|---|---|
| Carta del presidente y director ejecutivo | 4 |
| Carta de la directora de cumplimiento | 5 |
| Acerca de Cigna | 6 |
| Nuestra misión | 7 |
| Nuestros valores | 7 |

ESTAMOS ORGULLOSOS DE CIGNA Y DE NUESTRO CÓDIGO

| | |
|---|----|
| Nuestro código le atañe a usted | 8 |
| Nuestras responsabilidades individuales | 9 |
| Hable sin miedo | 9 |
| Recordatorios para los líderes | 11 |

VALORAMOS UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO Y SEGURO

| | |
|---|----|
| Respeto por nuestros clientes y pacientes | 12 |
| Prohibición del acoso | 13 |
| Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo | 14 |
| Comunicación abierta, respetuosa y honesta | 14 |
| Fomento de un lugar de trabajo seguro | 14 |
| Respeto por el medio ambiente | 15 |
| Contribuir positivamente al avance de la salud y el bienestar | 15 |

HACEMOS LO CORRECTO

| | |
|--|----|
| Mantenimiento de la privacidad de la información | 16 |
| No sobornar ni aceptar sobornos nunca | 17 |
| Los pagos para facilitar trámites están estrictamente prohibidos | 18 |
| Conocimiento de las normas sobre regalos y entretenimiento | 18 |
| Gestión diligente de proveedores y contratistas | 19 |

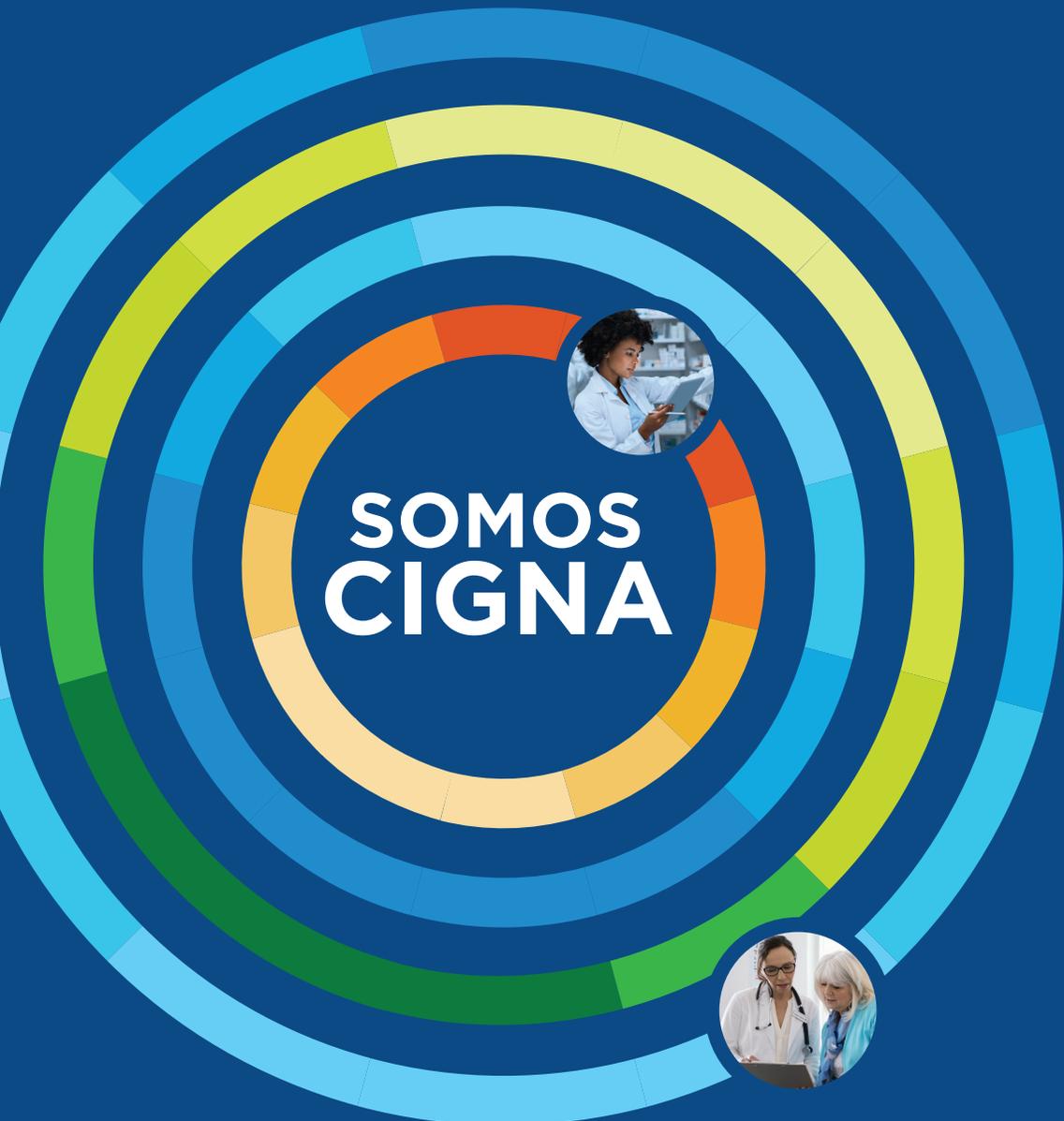
| | |
|--|----|
| No comerciar con información privilegiada | 21 |
| Mantenimiento de los cortafuegos entre las líneas de negocio de la competencia | 21 |
| Mantenimiento de registros precisos | 21 |
| Prevención del blanqueo de capital | 21 |
| Donaciones corporativas a organizaciones sin fines de lucro mediante nuestros procesos caritativos | 22 |
| Participación medida en el proceso político | 22 |
| Cumplimiento de las leyes de fraude, despilfarro y abuso | 22 |
| Respeto de nuestras normas para trabajar con organismos gubernamentales | 23 |
| Cooperación con las auditorías o investigaciones gubernamentales | 24 |
| Comunicación responsable con los funcionarios públicos | 24 |
| Notificación de comportamientos exclusivos o delictivos | 25 |
| Notificación de penalizaciones sobre licencias o certificaciones | 25 |

PROTEGEMOS NUESTRA EMPRESA

| | |
|---------------------------------------|----|
| Protección de los activos de Cigna | 26 |
| Prevención de conflictos de intereses | 27 |
| Comunicación precisa y justa | 28 |
| Exenciones de nuestro código | 29 |

COMPETIMOS DE MANERA JUSTA COMO EMPRESA INTERNACIONAL

| | |
|--|----|
| Leyes locales | 30 |
| Respeto de las prácticas empresariales y competencia justas | 31 |
| Cumplimiento de las sanciones económicas y las restricciones comerciales | 32 |



**SOMOS
CIGNA**

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

CARTA DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO



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

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: más asequibilidad, previsibilidad y simplicidad, entre otras cosas. 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 el Código ético y principios de conducta de Cigna.

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, el bienestar y la tranquilidad de aquellos a quienes 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 de 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 grupos de interés 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.

A handwritten signature in black ink that reads "David M. Cordani". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

David M. Cordani
Presidente y director ejecutivo
Cigna Corporation

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 de Cigna es fundamental mantener la confianza de todos ellos.

Esta confianza se fomenta no solo cumpliendo las leyes y normas, sino también, e igualmente importante, actuando con integridad. Esto lo logramos cumpliendo con la misión y los valores de Cigna mediante la toma de decisiones éticas, la rendición de cuentas y la transparencia operativa. Nuestro Código ético y principios proporcionan 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 o las represalias.

La ética empresarial va más allá de lo que podemos o no podemos hacer según las leyes y normativas pertinentes; más bien se centra en hacer lo correcto bajo 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 de Cigna, para asegurar que las raíces de la compañía 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
Cigna



ACERCA DE CIGNA

Cigna Corporation es una empresa global de servicios médicos dedicada a mejorar la salud, el bienestar y la tranquilidad de las personas a las que prestamos servicios. Cigna ofrece opciones, previsibilidad, asequibilidad y acceso a una atención médica de calidad a través de capacidades integradas y soluciones conectadas y personalizadas que fomentan la salud integral de la persona. Priorizamos la integridad y vivimos nuestros valores y nuestra misión mediante la toma de decisiones éticas.

NUESTRA MISIÓN

Nuestra misión es mejorar la salud, el bienestar y la tranquilidad 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 los 70.000 empleados y empleadas de todo el mundo colaboramos, prestamos servicios a nuestros clientes, pacientes, consumidores y comunidades, y cumplimos nuestra misión.

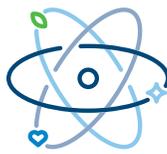
Nuestros valores en acción.



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 DE
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 A USTED

Nuestro Código ético y principios de conducta de Cigna (nuestro Código) es aplicable a todos, independientemente de su función, en Cigna Corporation y sus subsidiarias controladas (denominadas colectivamente "Cigna" o la "Empresa"). Esto significa que nuestro Código atañe a la junta directiva de Cigna y a todos los trabajadores de Cigna, 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 Cigna.

Si un empleado está vinculado a cumplir un convenio colectivo, y dicho convenio se contradice con el Código, registrará el convenio colectivo.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES INDIVIDUALES

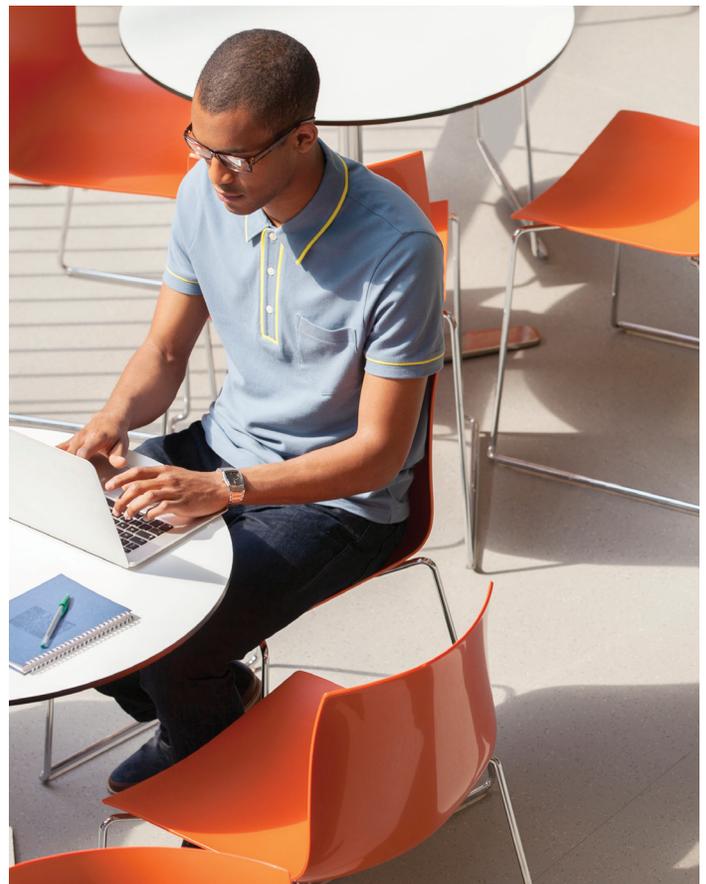
En Cigna, no nos limitamos a obedecer las leyes y normativas; además, operamos con integridad, transparencia y responsabilidad. Debemos ser respetuosos, sinceros, transparentes y genuinos en nuestras interacciones con nuestros numerosos grupos de interesados. Nuestras acciones individuales siempre reflejan los valores de 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 oportunamente la documentación necesaria en respuesta a las solicitudes internas. Cualquier persona que viole nuestro Código, políticas o 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 nuestros [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

- › ¿Son mis acciones coherentes con los valores de Cigna?
- › ¿Soy yo quien debe tomar esta decisión?
- › ¿Cumple con el Código y las políticas de Cigna, y con 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

Todos debemos hablar cuando tenemos preguntas o preocupaciones.

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 **+1.800.472.8348** en Estados Unidos, en los números internacionales de la línea de Ayuda sobre Asuntos Éticos disponibles [aquí](#) o en línea de Ayuda sobre Asuntos Éticos a través de 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 de 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. 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 \(Protection Against Retaliation\)](#) de Cigna prohíbe las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe de violaciones de la política de la empresa o de conductas ilegales, incluidas las alegaciones de violaciones de nuestro Código ético y principios de conducta o de actividades indebidas.

Si está enterado, o tiene dudas 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. Cigna espera 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 del Código ético y principios de conducta de Cigna, 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 \(Open Door\)](#) de Cigna, las inquietudes sobre el cumplimiento se pueden comunicar inicialmente a un encargado o supervisor inmediato, o a un empleado que pertenezca al departamento de Cumplimiento empresarial, al departamento Legal o a Recursos Humanos/Relaciones con los Empleados.

Si bien el primer punto de contacto puede ser un empleado, esa persona —independientemente de su puesto dentro de Cigna— 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. Cigna lleva a cabo revisiones y evaluaciones exhaustivas y justas. Según se considere, la directora de Ética, 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 trabajadores de Cigna 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, lo cual incluye participar en entrevistas, proporcionar respuestas e información veraz y completa, y presentar a tiempo correos electrónicos y otros documentos cuando se le solicite.

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





PREGÚNTESE

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 LOS LÍDERES

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 directivos \(People Leader Action\)](#) 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 empleado, 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 denuncias de 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 con la misión de Cigna, todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa. Cigna está comprometida con la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en el empleo y valora las diferentes perspectivas que un grupo de trabajo diverso 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.

RESPECTO 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

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 las oficinas de Cigna, sino también en cualquier entorno profesional de la Empresa y en los eventos patrocinados por ella, además de cuando se utilizan sus activos electrónicos, como el correo electrónico, los mensajes de voz, la mensajería instantánea y el acceso a internet. 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, necesidad corporativa y otros factores legales de la persona. 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 \(Equal Employment Opportunity\)](#) de 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 con los [procedimientos y políticas de Salud y Seguridad](#), así como con 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 de Cigna o realizan negocios de Cigna fuera de las instalaciones. Consulte la [política sobre Drogas y alcohol \(Drug & Alcohol\)](#) de Cigna para ver la política completa e información adicional importante.

RESPECTO POR EL MEDIO AMBIENTE

Como empresa internacional de servicios de salud, conectamos la salud personal y la salud de nuestro medio ambiente. Se espera que los empleados de Cigna minimicen sus contribuciones a la huella de energía, agua y residuos de Cigna 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.

Además, se anima a los empleados de 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 Y EL BIENESTAR

Cigna Connects, nuestro enfoque medioambiental, social y de gobierno (ESG), se alinea con nuestra misión y nuestro papel como empresa de atención a la salud integrada al establecer conexiones sólidas que tienen un impacto positivo en la salud de las personas, las comunidades y el medio ambiente. A través de Cigna Connects, pretendemos servir de catalizador de la acción y convocar a las partes interesadas que pueden marcar la diferencia de forma conjunta en asuntos de importancia crítica para la comunidad sanitaria.

El propósito de Cigna alimenta nuestro éxito y nos permite ampliar nuestro impacto como defensores de una asistencia sanitaria asequible, predecible y sencilla.

Los empleados de Cigna tienen el deseo de ayudar a los demás. Ofrecemos una amplia gama de programas de donaciones y voluntariado que comparten los valores de la misión de Cigna 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 todos en Cigna.



**HACEMOS LO
CORRECTO**



MANTENIMIENTO DE LA PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

Debemos asegurarnos de que manipulamos 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, empleados y clientes 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, además, 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 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 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 todos en 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 público ni ningún intermediario, para obtener o retener negocios ni para conseguir una ventaja comercial injusta.

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

"Cualquier cosa 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; o
- › Contribuciones políticas.

Debemos evitar cualquier conducta que pueda incluso parecer una interacción inapropiada con un funcionario público o un negocio comercial. De hecho, prohibimos el uso de 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 Cigna.

Le rogamos que revise nuestra [política sobre 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 ESTRUCTAMENTE 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.



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.

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; y
- › 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 miembros de la plantilla de Cigna, 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 Cigna, en nombre de Cigna, o cuando los comentarios o el contenido puedan atribuirse a Cigna o parecer que representan a 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 \(Communications and Social Media\) de Cigna](#). Las solicitudes de preaprobación para las ponencias dirigidas al exterior deben efectuarse a través del [formulario para la revelación de actividades externas](#) de Cigna.

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

Consulte la [política de Regalos y entretenimiento \(Business Gifts and Entertainment\)](#) para obtener más información sobre aceptar o realizar regalos y entretenimientos. Si tiene alguna pregunta, ve o sospecha una conducta impropia en relación con regalos o invitaciones, haga 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 de regalos de 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 Cigna.

GESTIÓN DILIGENTE DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Exigimos a nuestros proveedores y contratistas que desempeñen sus actividades en nombre de Cigna de forma coherente con nuestro Código y respetando sus contratos con Cigna. El [Código de Ética para Proveedores](#) de 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 de 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 Cigna.

- › No la comente con su familia, amigos o cualquier 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 de 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, 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 grupos de interés esperan que 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 de 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 Cigna. 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 las [políticas de Control, contabilidad y notificaciones \(Control, Accounting and Reporting\)](#) y las de [Gestión de registros \(Records Management\)](#) para obtener información adicional.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL

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

DONACIONES CORPORATIVAS A ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO MEDIANTE NUESTROS PROCESOS CARITATIVOS

Cigna ofrece donaciones, patrocinio y contribuciones a organizaciones benéficas cuya causa busca mejorar la salud, bienestar y tranquilidad 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 de Cigna. Las contribuciones de las divisiones comerciales a las organizaciones sin fines de lucro deben seguir el proceso

de Contribuciones Benéficas Corporativas. Consulte la [Política de contribuciones benéficas corporativas de Cigna](#) para obtener más información.

Cigna Foundation 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 Cigna Foundation deben seguir el proceso de solicitud de la Fundación.

PARTICIPACIÓN MEDIDA EN EL PROCESO POLÍTICO

Cigna anima a sus 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 de 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 de 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 de Cigna](#).

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE FRAUDE, DESPILFARRO Y ABUSO

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.



PREGÚNTASE

¿Está poniendo en riesgo a 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.

RESPECTO DE NUESTRAS NORMAS PARA TRABAJAR CON ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

Los gobiernos nacionales, estatales y locales son clientes importantes de 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. Los empleados de Cigna y Cigna 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.

Cigna también tiene empresas subsidiarias que ofrecen planes de prestaciones de salud y medicamentos de venta con receta en los programas de Medicare Part D y Medicare Advantage de Estados Unidos, así como clientes que ofrecen sus propios planes de Medicare Part D, Medicare Advantage y Managed Medicaid, o que ofrecen dichos planes a sus empleados. Además, ciertas subsidiarias de 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 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 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 de 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 sobre 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 de 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 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 de 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.



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.

Además, 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 de 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

Quando 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.



PROTEGEMOS
NUESTRA
EMPRESA

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

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE CIGNA

Los bienes que 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 de Cigna. Utilizamos los fondos de Cigna de manera responsable y únicamente para los fines comerciales de Cigna. Solo se permiten reembolsos para gastos empresariales reales, razonables y autorizados.

Los bienes de 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, 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) de 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 de Cigna. La obligación de mantener la confidencialidad continúa aun si deja de trabajar en Cigna.

Respetamos la PI de otras entidades y no utilizamos la PI de antiguos empleadores en nuestras funciones en 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 de 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 cuestiones legítimas 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 de Cigna. También podrá surgir si usted o un miembro de su familia reciben beneficios personales como resultado de su papel en Cigna. Trabajamos en equipo y colaboramos para poner los mejores intereses de 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 Cigna. Consulte las [políticas sobre Conflictos de intereses \(Conflict of Interest\)](#) de 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 de 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 Cigna. No usamos nunca nuestro puesto o los activos o información de Cigna para obtener cualquier otro tipo de beneficio personal o para competir con Cigna. En caso de que usted sea director u ocupe

un cargo directivo en Cigna, no podrá participar en transacciones personales con Cigna o alguna de sus subsidiarias sin notificarlo previamente y obtener la aprobación del Consejo General.

Empleo y otras actividades fuera de 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 en Cigna. No debe ser propietario de una empresa que haga negocios con Cigna o ser funcionario público ni postularse a un cargo electo que esté en conflicto con sus deberes en 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 de Cigna.

Consulta clínica externa: Aquellos profesionales clínicos de Cigna que deseen ofrecer consultas clínicas o llevar a cabo otros trabajos o actividades clínicas remuneradas o no remuneradas fuera de 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 de 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).



PREGÚNTESE

¿Puede percibirse como potencial conflicto de intereses la aceptación de un proyecto contractual personal de un proveedor de Cigna 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 de Cigna.

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 relacionadas con Cigna, 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.

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 no pública solo la pueden realizar personas autorizadas a hablar en nombre de Cigna. Usted no debe comunicarse con la comunidad de inversores en nombre de Cigna sin la aprobación previa del departamento de Relaciones con los Inversores.

Solo puede hablar en nombre de Cigna si tiene autorización previa de los departamentos de comunicación corporativa o internacional, y debe adherirse al argumentario aprobado. 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 Cigna.

Le recomendamos que utilice las plataformas de comunicación, como las redes sociales, como forma de compartir el contenido de Cigna y de demostrar nuestro compromiso de trabajar juntos en las comunidades a las que servimos, así como para conectar con los clientes o clientes potenciales. Sin embargo, 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 Cigna en todo lo que hacemos y decimos. Pretendemos siempre actuar de forma rápida, pero lo equilibramos con un claro sentido de nuestro propósito y el compromiso de hacer las cosas de la manera correcta.

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 por ejemplo un consultor o contratista. El abogado del Departamento Legal responsable de los contratos gubernamentales debe participar en todas las iniciativas de contratación gubernamentales.

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 de 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.



¿Qué imagen da mi forma de comunicarme ante 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 de 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**

En Cigna buscamos
lograr ventajas
competitivas a través de
prácticas empresariales
legales y éticas.

LEYES LOCALES

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 a usted.

Pretendemos siempre actuar de forma innovadora, pero lo equilibramos con el respeto por las prácticas comerciales y la 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.

RESPECTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y COMPETENCIA JUSTAS

En Cigna buscamos 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 reclamaciones 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.

Cigna compete 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 laboral 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 de Cigna se proporcionan exclusivamente por o a través de filiales operativas de Cigna Corporation, 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. El nombre, el logotipo y otras marcas de Cigna son propiedad de Cigna Intellectual Property, Inc. Todas las imágenes se utilizan con fines únicamente ilustrativos.

841044SPSP m 10/22 © 2022 Cigna. Algunos contenidos se proporcionan en virtud de una licencia.