

ÉTICA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Comité de Ética



PATRIA REAL



GRUPO PEÑA VERDE



Índice

1. PRIMERA PARTE: CONSIDERACIONES GENERALES.	4
1.1. Resumen Ejecutivo.	4
1.2. Introducción.	5
1.3. El propósito superior de Grupo Peña Verde y sus valores.	5
1.4. Regulación y principios éticos que orientan Nuestro Código.	6
1.5. Alcance, ámbito de aplicación y excepciones.	6
1.6. Relación Independiente y No Subordinación.	6
1.7. Responsabilidades.	6
1.8. Definiciones.	7
 2. SEGUNDA PARTE: ACTUACIÓN ÉTICA, TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE.	 11
2.1. Conducta en el lugar de trabajo.	11
2.2. Respeto a otras personas.	11
2.3. Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo.	11
2.4. Salud y Seguridad.	12
2.5. Acoso Laboral (<i>Mobbing</i>) y Acoso Sexual.	12

2.6. Uso Adecuado de Activos e Información	12
2.6.1. Seguridad de la Información.	13
2.6.2. Propiedad Intelectual.	13
2.6.3. Información Confidencial.	13
2.6.4. Uso de herramientas de comunicación electrónica y redes sociales.	14
2.6.5. Libros y registros de Peña Verde.	15
2.7. Obsequios y Atenciones.	15
2.8. Donaciones.	16
2.9. Medidas para Prevenir Conflictos de Interés.	16
2.10. Operaciones con Partes Relacionadas.	17
2.11. Libertad Laboral.	17
2.12. Derechos Humanos.	17
2.13. Sostenibilidad.	18
3. TERCERA PARTE: RELACIONES DEL GRUPO PEÑA VERDE	19
3.1. Relaciones con Clientes.	19
3.2. Relaciones con Prestadores de Servicios.	19
3.3. Relaciones con Consejeros.	20
3.4. Relaciones con Accionistas.	20
3.5. Relaciones con Gobierno y Autoridades.	20
4. CUARTA PARTE: MEDIDAS LEGALES Y ÉTICAS	21
4.1. Conocimiento de Políticas, Leyes y Regulaciones.	21
4.2. Ley sobre valores y uso de la información privilegiada.	21
4.3. Leyes Antimonopolio y Competencia Leal.	21
4.4. Prevención de Lavado de Dinero.	22
4.5. Prevención de Fraudes y Acciones Contra el Patrimonio.	22
4.6. Seguridad de los Datos Personales.	23
4.7. Anticorrupción.	23
4.8. Actividades Políticas Personales.	24
4.9. Inversiones.	24
5. QUINTA PARTE: DISPOSICIONES FINALES.	25
5.1. Capacitación.	25
5.2. Comité de Ética.	25
5.3. Medidas Disciplinarias.	25
5.4. Búsqueda de Asesoramiento o Información de Incumplimientos.	26
6. ACUSE DE RECIBO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.	27



PRIMERA PARTE: CONSIDERACIONES GENERALES.

1.1 Resumen Ejecutivo.

Este Código de Ética y Conducta Empresarial (en adelante “Nuestro Código”, “Código”) comprende los principios que Peña Verde considera imprescindibles para su operación diaria y que deberán observar y hacer propios, en todo momento sus accionistas, consejeros, consejeras, miembros del directorio, colaboradores, colaboradoras, terceros (incluyendo de manera no restrictiva a clientes, agentes, *broker*, prestadores de servicios), así como otros grupos de interés, que en adelante, serán denominados para este Código “Comunidad Peña Verde”, “Comunidad” o “Colaborador”.

Grupo Peña Verde, está conformado por Peña Verde S.A.B., General de Seguros S.A., General de Salud, Compañía de Seguros, S.A., Reaseguradora Patria, S.A., Servicios Administrativos Peña Verde, S.A. de C.V., y CCSS-Peña Verde, S.A. de C.V., en adelante “Peña Verde” o “el Grupo”.

Proporcionamos este Código de Ética y Conducta Empresarial para orientar sobre la conducta que debemos seguir ante los conflictos éticos más comunes, de acuerdo con la perspectiva general de Ética Profesional y el compromiso hacia Peña Verde. Nuestro Código está dividido en cinco partes:

- I. **Consideraciones generales.** Se compone del resumen ejecutivo del documento, así como una breve introducción, su alcance, ámbito de aplicación, excepciones y las definiciones más utilizadas en su contenido.
- II. **Actuación ética, transparente y socialmente responsable de Grupo Peña Verde.** Promueve a que la Comunidad Peña Verde actúe bajo principios éticos y hace referencia al conjunto de Políticas y Manuales que la Comunidad debe conocer de temas específicos.
- III. **Relaciones del Grupo Peña Verde.** Proporciona las pautas de actuación para las relaciones dentro de la Compañía, así como en la interacción con organizaciones externas y rige la práctica cotidiana de la Comunidad para que sea solidaria, se conduzca con eficiencia, confidencialidad, transparencia, equidad, racionalidad e integridad, favoreciendo relaciones productivas con los Grupos de Interés.

IV. **Medidas legales y éticas.** Se enfoca principalmente en fomentar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, así como de este Código y de todas las políticas, procedimientos y reglas de trabajo que lo complementan y a los que Nuestro Código hará referencia para ayudar a comprender y alcanzar los niveles esperados de Ética e integridad en las labores diarias.

V. **Disposiciones finales.** Son los procedimientos que la Comunidad tendrá disponibles para capacitación, asesoría y las medidas disciplinarias aplicables en caso de incumplimientos a Nuestro Código. Por último, en este apartado se encuentra el Acuse de recibo de Nuestro Código que deberá ser firmado por cada Colaborador garantizando su conocimiento y comprensión.

Te recomendamos tomar el tiempo necesario para familiarizarte con este documento y, si tienes preguntas, no dudes en contactar a tu líder inmediato, la Dirección de Capital Humano o cualquier área de Cumplimiento de Peña Verde, o bien si necesitas cualquier tipo de aclaración respecto al contenido de Nuestro Código.



1.2 Introducción.

En Grupo Peña Verde desempeñamos nuestras actividades comerciales de acuerdo con los marcos legales aplicables y estándares éticos; estamos comprometidos a actuar con honestidad, transparencia y a no incurrir ni propiciar conductas ilegales, no Éticas o deshonestas, razón por la cual nos hacemos responsables de garantizar que estos estándares se mantengan de manera continua y a no tolerar en ninguna circunstancia prácticas no Éticas; entendiendo que el incumplimiento de estos estándares pone el nombre, la reputación y la integridad del Grupo en riesgo.

Con el propósito de fortalecer los principios que rigen la actuación ética de la Comunidad Peña Verde, y en congruencia con nuestro compromiso con los más altos estándares de conducta empresarial responsable, el presente Código de Ética y Conducta Empresarial considera como guía el Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

Nuestro Código es una herramienta enunciativa, más no limitativa que incorpora políticas y procedimientos que en Peña Verde han sido diseñados como marco general para ayudar a comprender y alcanzar los niveles esperados de Ética e integridad en el desempeño de nuestras labores diarias garantizando una acción rápida y coherente contra las violaciones a Nuestro Código.

Es necesario aclarar que Nuestro Código no pretende abarcar todas las situaciones que puedan presentarse en la vida diaria; sin embargo, sí puede facultar para tomar decisiones que respeten nuestros principios y protejan a nuestra Comunidad y nuestra reputación. Utilicemos los recursos disponibles (normas, políticas y procedimientos) que faciliten el cumplimiento de los requisitos éticos y legales de la Compañía.

Los temas adicionales que surjan de diversas situaciones de nuestro negocio y de la dinámica del entorno en general, se incorporarán conforme sea necesario.

1.3 El propósito superior de Grupo Peña Verde y sus valores.

En Peña Verde nuestro propósito superior es estar presentes para las personas y organizaciones en cada momento en donde el riesgo quiera ganarle a la seguridad siendo el referente en quién confiar para encontrar la tranquilidad que necesitan, y así poder seguir desarrollándose, evolucionando y manifestando cada uno de sus proyectos con armonía, libertad y responsabilidad.



Consideramos que nuestro activo más importante lo integran las personas de la Comunidad Peña Verde, aspirando a que su actuación se fundamente en los siguientes valores que nos caracterizan como Grupo:

Integridad: Actuamos con apego a los principios éticos del Grupo Peña Verde, cumpliendo los compromisos adquiridos con todas nuestras partes interesadas.

Iniciativa: Creemos en lo que hacemos y vemos el futuro con optimismo y confianza.

Entusiasmo: Entendemos el trabajo como una serie de retos que nos permiten medir nuestros alcances y crecer.

Profesionalismo: Sabemos que el talento es resultado del esfuerzo constante por mantenernos actualizados y competitivos, y que el conocimiento es fruto de la tenacidad, de la disciplina en la ejecución y la capacidad de formar equipo a través de una buena comunicación.

Compromiso¹: Entendemos el reaseguro como un negocio de personas basado en la confianza mutua y por ello cumplimos con nuestros acuerdos y obligaciones con responsabilidad y oportunidad; brindamos lo mejor de nosotros mismos honrando siempre a nuestra palabra y la reputación de la empresa para responder así a lo que se espera de nosotros; de esta manera podemos construir relaciones a largo plazo.

Respeto: Fomentamos relaciones basadas en la confianza, apertura y consideración de la dignidad de las personas, lo que nos lleva a reconocer y aceptar la diversidad.

Grupo Peña Verde integra, en su Sistema de Gobierno Corporativo, la sostenibilidad como parte de su Propósito Superior y establece políticas que consideran los criterios ASG, garantizando que nuestras operaciones contribuyan al desarrollo sostenible y a la creación de valor a largo plazo. (Ver Política de Sostenibilidad).

El cumplimiento de Nuestro Código por parte de las personas que integramos el Grupo es necesario y esencial para alcanzar los objetivos estratégicos que se desprenden del propósito superior y que se apoya de los valores compartidos por todas las Compañías que lo integran.

¹ El valor de Compromiso es exclusivo de Reaseguradora Patria.

1.4 Regulación y principios éticos que orientan Nuestro Código.

En Peña Verde nos regimos por principios éticos definidos que son congruentes con el propósito superior, la misión, visión y valores. Adicionalmente, estamos adheridos a los doce principios de integridad y Ética Empresarial establecidos en el Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial y atendemos a lo dispuesto por las fracciones II y IV del artículo 25 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El eje rector de Nuestro Código es la Ética Empresarial, entendida como una pauta de actuación para las relaciones dentro de la Compañía, así como en la interacción con organizaciones externas y rige la práctica cotidiana de la Comunidad Peña Verde para que sea solidaria, se conduzca con eficiencia, confidencialidad, transparencia, racionalidad e integridad, favoreciendo relaciones productivas con los Grupos de Interés con base en la equidad, la libertad y dignidad.

El Código no está destinado a proporcionar asesoramiento legal y, en consecuencia, cualquier pregunta legal debe dirigirse a la Dirección Jurídica del Grupo.

1.5 Alcance, ámbito de aplicación y excepciones.

El Código es aplicable a todas las Compañías, ubicaciones de Grupo Peña Verde, personas que forman parte de la Comunidad Peña Verde, con independencia de la relación contractual, ubicación territorial, nivel jerárquico que detentamos, actividad o área a la que pertenezcamos, por lo cual se observará en todo momento el cumplimiento de Nuestro Código y de todas las normas, políticas y procedimientos que lo complementan y forman parte de nuestro sistema de gobierno corporativo, haciéndolo extensivo para conocimiento y cumplimiento a otros Grupos de Interés.

Para efectos de este Código, consideramos indistintamente el centro de trabajo y el Teletrabajo/Trabajo Flexible/Home Office, al igual que las actividades que realicemos en lugares diferentes a los antes mencionados en las que actuemos en nombre y representación de Grupo Peña Verde.

No hacemos excepciones en la aplicación de este Código.

1.6 Relación Independiente y No Subordinación.

Nuestro Código contiene los requisitos que Peña Verde espera de su Comunidad por lo que su aplicación deriva única y exclusivamente de la relación que exista o pueda existir entre Peña Verde y la misma, por lo que este Código no implica subordinación ni relación laboral alguna entre Peña Verde y su Comunidad.

1.7 Responsabilidades.

Como integrantes de la Comunidad Peña Verde tenemos las siguientes responsabilidades:

- a. Conocer y comprender el Código de Ética y Conducta, documento que establece los lineamientos bajo los cuales se rigen nuestros comportamientos.
- b. Cumplir y difundir en letra e intención las leyes, junto con las políticas y los procedimientos de Peña Verde.
- c. Completar todos los requisitos de capacitación y certificación de manera oportuna.
- d. Tratar a todos con quienes nos relacionemos, bajo los preceptos mencionados en Nuestro Código.
- e. Mantener nuestro entorno laboral limpio y ordenado; además de mantener la seguridad operativa en todo momento.
- f. Solicitar ayuda de la persona a cargo del área o a alguno de los canales alternativos descritos más adelante en «Búsqueda de Asesoramiento o Información de Incumplimientos» si no hay seguridad de nuestras responsabilidades con respecto a este Código u otras leyes, políticas y procedimientos aplicables.
- g. Reportar oportunamente cualquier sospecha de violación, toda petición de violar cualquier ley, política, procedimiento o este Código; o bien, reportar si se tiene sospecha de estar sufriendo algún tipo de represalia.

En Peña Verde no tomaremos alguna represalia en contra de las personas que de Buena Fe reporten violaciones a este Código, política o procedimiento.

- h. Cooperar completa y honestamente con Peña Verde en investigaciones sobre posibles violaciones a Nuestro Código.

Las personas con cargos de supervisión tenemos, además, las siguientes responsabilidades:

- a. Crear una atmósfera que facilite el mantenimiento de los más altos niveles de conducta legal y ética.

- b. Fomentar y difundir el cumplimiento de este código y otras normas y procedimientos de Peña Verde por las personas subordinadas directas.
- c. Liderar con el ejemplo, respetar los valores demostrando compromiso para con este Código, tanto de palabra como de obra y alentar a las personas a hacer lo mismo.
- d. Buscar orientación si no se está seguro de cómo abordar una pregunta o inquietud.

1.8 Definiciones.

Abuso de confianza: Disponer de forma ilícita de los bienes, sistemas o activos que han sido proporcionados en virtud del cargo o función que se ostenta dentro de Peña Verde.

Accionista: Aquellas personas que posean, de forma directa o indirecta, una participación en el capital social y las Personas Vinculadas a los mismos.

Acoso u hostigamiento sexual: Son consideradas conductas de acoso u hostigamiento sexual, entre otras, las miradas lascivas, gestos, muecas, palabras, llamadas telefónicas, imágenes, mensajes de texto, correos electrónicos, cartas o misivas personales, invitaciones o cualquier otra acción que insinúe o contenga propuestas de carácter sexual, tales como manosear, acorralar, sujetar a la persona acosada, ejercer presión psicológica, amenazas y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y/u ofensiva de carácter sexual.

Es importante tener en cuenta que, para que el acoso sea considerado como tal debe ser:

- a. Sistemático y prolongado. Es decir, la actuación del acosador o acosadora debe ser continua y reiterada, no basta un hecho aislado.
- b. Que la actuación del acosador o acosadora sea hostil, es decir, que realice actos que atemoricen (gritos, enfados, ridiculización a las personas, desprecio).
- c. Que la finalidad sea poner en peligro o perjudicar la integridad de otras personas.

Atenciones: El término «atenciones» incluye, entre otros, los siguientes: comidas, bebidas, actividades recreativas, alojamiento, transporte, entradas y tickets, acontecimientos filantrópicos y deportivos, fiestas, obras de teatro y conciertos.

Actividades de Cabildeo: Las actividades de cabildeo pueden incluir directa o indirectamente interacciones con agencias gubernamental y las personas que colaboran con estas, que pretenden influenciar acciones gubernamentales en vigencia o futuras.

Activo de Información: Son aquellos elementos tangibles e intangibles que tienen un valor dentro de la organización y a través de los cuales se genera, procesa, almacena, transmite o elimina información.

Actos de Corrupción: Enunciados sin limitar, el pago de sobornos, nepotismo, colusión, tráfico de

influencias, cohecho, la entrega de pagos facilitadores o aceleradores y en general cualquier actividad, conducta, acción u omisión que implique un pago en dinero o en especie, otorgamiento de ventajas, privilegios, prestación de servicios, asunción de deudas u obligaciones o atenciones excesivas, directamente o por medio de terceros a: a) un funcionario público nacional o extranjero, b) alguna entidad que maneje recursos públicos y tenga facultades de autoridad frente a particulares, c) un funcionario de una empresa privada o a una empresa privada, o d) a cualquier persona, con el objetivo de evitar o evadir el cumplimiento de una disposición legal, administrativa o judicial, de algún código de conducta, declaración de principios éticos de cualquier empresa o bien, que tenga por objetivo obtener una ventaja de negocios o una decisión que no hubiera correspondido sino como consecuencia de dichas actividades, conductas u omisiones.

ASG: Acrónimo de Ambiental, Social y de Gobernanza corporativa, cuando se refiere a políticas, factores, criterios, riesgos, materias y principios ambientales, sociales y de gobernanza corporativa, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Organización de las Naciones Unidas².

Buena Fe: Significa que no tiene intenciones maliciosas y no está brindando intencionalmente información falsa o engañosa.

Código o Nuestro Código: Se refiere al Código de Ética y Conducta Empresarial.

Compañía: Se refiere, en lo individual y en conjunto, a las personas morales siguientes:

1. Peña Verde, S.A.B.
2. Servicios Administrativos Peña Verde, S.A. de C.V.
3. General de Seguros, S.A.
4. General de Salud, Compañía de Seguros, S.A.
5. Reaseguradora Patria, S.A.
6. CCSS-Peña Verde, S.A. de C.V.

Comunidad o Comunidad Peña Verde: Se refiere a las personas siguientes: accionistas, consejeros, consejeras, miembros del directorio, colaboradores, colaboradoras, terceros (incluyendo de manera no restrictiva a clientes, agentes, *bróker*, prestadores de servicios), así como otros Grupos de Interés.

Conflicto de Interés: Se entenderá como “Conflicto de Interés”, a la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones la Comunidad Peña Verde debido a intereses personales, familiares o de negocio³.

Consejero: Persona designada por la Asamblea de Accionistas, para fungir como miembro del Consejo de Administración, quien estará encomendado para dar cumplimiento a los mandatos de ésta,

² De acuerdo con la definición de la CUSF Disposición 1.1.1, fracción XIII-Bis.

³ Definición basada en la que señala el artículo 2, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que forma parte del Sistema Nacional Anticorrupción.

coadyuvar al cumplimiento del objeto de la sociedad, así como orientar los asuntos de la sociedad a través de la alta dirección, velando que siempre se actúe en apego y cumplimiento establecidas en la(s) ley(es) aplicable(s).

Datos Corporativos: La expresión «Datos Corporativos» se refiere a toda la información reunida, creada, procesada o mantenida en el curso normal de la actividad de las compañías. Los datos pueden estar en forma manual (como datos expresados oralmente, manuscritos, escritos a máquina, microfilmados, fotocopados o impresos por ordenador), electrónica (como correos electrónicos, correos de voz, memoria informática, cinta magnética, casetes, discos o disquetes y otros dispositivos magnéticos u ópticos) o información específica de las compañías incluida en aplicaciones para ordenadores, software informático o sistemas operativos. Algunos ejemplos de datos corporativos que debemos proteger son:

- a. Información financiera y contable.
- b. Historial de negocios.
- c. Tecnología e información sobre estrategias corporativas.
- d. Modelos y otras técnicas analíticas y de administración.
- e. Financiamiento y transacciones de valores.
- f. Listas de clientes, prestadores de servicios e información de estos.
- g. Información de salarios, compensación y prestaciones de los colaboradores, así como su información médica.
- h. Estrategias de mercadeo y planes de negocio.
 - i. Inversiones y planes de inversión.
 - j. Tablas organizativas.
- k. Datos técnicos, procesos, y equipo.
 - l. Software desarrollado por Peña Verde, patentes.
- m. Controversias administrativas o legales.
- n. Producto técnico y proceso de información.
- o. Datos personales sensibles.

Ética: Conjunto de principios y normas morales que regulan la actividad humana y adquiere una gran importancia en el ámbito empresarial con independencia de tamaño o giro al que pertenezca una Institución, dado su impacto en las relaciones de trabajo y de negocio.

Ética Empresarial: Conjunto de principios y normas que orientan el desempeño de una empresa en el ámbito de los negocios. Sus características son: i) la **solidaridad** que consiste en manifestar, de manera activa, interés en el bienestar de los demás; ii) la **eficiencia** en el uso responsable de los recursos, tanto para la producción como para el desempeño de la organización; iii) la **racionalidad** en la lógica para tomar decisiones y no los impulsos, prejuicios o emociones

emociones, iv) la **equidad** para tratar a los individuos por igual, sin prejuicios ni discriminación; requiere que se desarrolle la capacidad de la empatía; v) la **dignidad** actuando de manera responsable, respetando a los demás a pesar de las diferencias; vi) la **transparencia** en mostrar su actividad de manera clara y simple, sin ocultar información o generar mensajes confusos; vii) la **excelencia** en un desempeño en constante evaluación que tiene como horizonte el óptimo desarrollo; viii) la **integridad** al actuar en congruencia con los principios y valores expresados en este Código; ix) la **libertad** en respetar la autonomía profesional de cada persona y su modo de obrar dentro de los parámetros de este Código y x) la **confidencialidad** que consiste en preservar la intimidad de cada persona como derecho fundamental.

Fraude: La práctica intencional de obtener algún lucro indebido mediante el engaño o aprovechándose del error en que se encuentra otro.

Grupos de Interés: Son todas las personas y entidades que se ven, de alguna manera (directa o indirectamente), afectadas por la actividad de la Compañía, la cual también se ve influenciada por estos grupos a la hora de tomar decisiones. Existen dos tipos de grupos de interés en función de su posición frente a la Compañía:

1. Internos. Forman parte de la estructura empresarial, ya sea porque trabajan en ella o por poseer acciones. Dentro de él encontramos tres grupos de interés: Colaboradores, directivos y accionistas o propietarios.
2. Externos. Son grupos que no forman parte de la Compañía, pero se ven afectados de alguna forma por la actividad de esta. Aquí encontramos distintos grupos: clientes, prestadores de servicios, competencia, entidades financieras, el Estado y la sociedad.

Grupo Peña Verde o Peña Verde: Se refiere, en lo individual y en conjunto, a las personas morales siguientes:

1. Peña Verde, S.A.B.
2. Servicios Administrativos Peña Verde, S.A. de C.V.
3. General de Seguros, S.A.
4. General de Salud, Compañía de Seguros, S.A.
5. Reaseguradora Patria, S.A.
6. CCSS-Peña Verde, S.A. de C.V.

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

a) Secretos industriales: Toda información que le signifique a Peña Verde obtener o mantener una ventaja competitiva o económica frente a terceros, siendo por ende de acceso restringido. Ejemplos: contraseñas de sistemas, planes estratégicos y de ventas, proyectos futuros, cálculos actuariales, información clave de productos y procesos, etc.

b) Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable (clientes, prestadores de servicios, colaboradores, etc.) Ejemplos: nombre, e-mail y teléfonos, domicilio, edad, estado de salud, productos contratados, etc.

c) Información privilegiada: En materia bursátil, es cualquier hecho, acto o acontecimiento que pueda afectar el valor de las acciones colocadas por Peña Verde en la Bolsa de Valores, y que previamente no haya sido dado a conocer al público conforme a la ley.

Nominal: El significado del término «nominal» varía de acuerdo con factores tales como la geografía, las costumbres del mercado y la naturaleza de la relación comercial de que se trate.

Obsequio: Regalo o presente que se otorga o recibe gratuitamente de manera voluntaria o por costumbre. Se da bajo la forma de bien o servicio, como símbolo de amistad, apreciación o para promover las buenas relaciones personales, profesionales o comerciales. Los regalos incluyen, más no se limitan a artículos promocionales, canastas de alimentos, tarjetas de regalo, entradas para eventos sociales, deportivos y culturales; viajes y cualquier otro artículo de valor que se otorgue a un individuo. Asimismo, es importante señalar que los regalos pueden ser entregados de manera directa o derivados de rifas o sorteos que se hayan realizado.

Operaciones con Partes Relacionadas: Son las operaciones que se realice a través de cualquier persona o fideicomiso, cuando la contraparte y fuente de pago de dicha operación dependa de una de las personas relacionadas que se mencionan a continuación:

- a. Las personas físicas o morales que posean directa o indirectamente el control del 2% o más de los títulos representativos del capital de Peña Verde o de cualquiera de las empresas integrantes de Peña Verde, de acuerdo con el registro de accionistas más reciente.
- b. Los miembros del Consejo de Administración de Peña Verde o de las empresas integrantes de Grupo Peña Verde.
- c. Los cónyuges y las personas que tengan parentesco con las personas señaladas en los dos puntos anteriores.
- d. El director general o su equivalente y las personas que ocupen cargos con las dos jerarquías inferiores a las del director general, así como sus cónyuges, ascendientes y descendientes en primer grado.
- e. Las personas morales, así como los consejeros y funcionarios de estas, Peña Verde o de las empresas integrantes de Grupo Peña Verde, posean directa o indirectamente el control del 10% o más de los títulos representativos de su capital.
- f. Las personas morales en las que los funcionarios de las instituciones sean consejeros o Administradores u ocupen cualquiera de los tres primeros niveles jerárquicos en dichas personas morales.
- g. Las personas morales en las que cuales quiera de las personas señaladas en los puntos anteriores, posean directa o indirectamente el control del 10% o más de los títulos representativos de su capital o bien, en las que tengan Poder de Mando⁴.

Prestador de Servicios: Persona física o jurídica colectiva que provee y ofrece la prestación de sus servicios y/o productos al público en general, misma que es contratada por la Compañía.

Propiedad Intelectual: Cualquier propiedad que, de común acuerdo, se considere de naturaleza intelectual y merecedora de protección, incluidas las invenciones científicas y tecnológicas, las producciones literarias o artísticas, las marcas y signos distintivos, los dibujos y modelos industriales y las indicaciones geográficas⁵. Algunos ejemplos de propiedad intelectual son:

⁴ La capacidad de hecho de influir de manera decisiva en los acuerdos adoptados en las asambleas de accionistas o de las personas morales que ésta controle. (Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas).

⁵ Definición de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

- a. Secretos industriales y “know-how” (saber-hacer).
- b. Tecnología patentada y no patentada, incluyendo el diseño y la tecnología de los productos y servicios, de las redes y sistemas y de la organización y procesos.
- c. Marcas registradas, nombres comerciales, diseños industriales.
- d. Información con derechos reservados.
- e. Proceso y sistemas de negocios.
- f. Software desarrollado por la Compañía o exclusivamente para Peña Verde.

Redes Sociales: Se refieren a aplicaciones en línea que están diseñadas para permitir el intercambio de contenido en tiempo real. Ejemplos de redes sociales incluyen blogs, sitios de navegación y revisión, salas de chat y aplicaciones de comunicación como LinkedIn, Facebook, Instagram y Twitter (entre otros).

Represalia: Es una acción tomada contra una persona que denuncia una violación, mala conducta o presenta una inquietud o está involucrada en una investigación porque la persona presentó una denuncia o estaba ayudando en una investigación. La represalia puede manifestarse a través de un gerente o supervisor que acciona contra un empleado o podría involucrar acciones entre Colaboradores. Ejemplos de represalia incluyen:

- Concluir la relación laboral o degradar a un Colaborador.
- Cambiar las obligaciones laborales del Colaborador o su cronograma de trabajo.
- Transferir al Colaborador a otra función o ubicación.
- Negar el ascenso de un Colaborador o un aumento del sueldo sin justificación.

La represalia también puede tener otras formas sutiles, por ejemplo:

- Aislamiento o exclusión del empleado del trabajo o de actividades sociales.
- Ignorar al Colaborador.
- Despreciar o desconsiderar al empleado ante terceros.

La represalia en Peña Verde está prohibida y constituye, en sí misma, una infracción de nuestro Código. Las acusaciones de represalia serán investigadas y un hallazgo de represalia resultará en una medida disciplinaria.

Sostenibilidad: La conciencia para desarrollarse y generar rentabilidad dentro de un marco ético y de respeto del entorno natural, social, político, cultural y personal, a través de la diversidad, del espíritu de servicio y la capacidad de cuidar.

Teletrabajo/Trabajo Flexible: Forma de trabajo donde las personas de la Comunidad Peña Verde pueden desempeñar sus actividades laborales total o parcialmente fuera de su centro de trabajo y/o en un horario flexible, utilizando uno o más dispositivos móviles con acceso a Internet, un medio de comunicación telefónica fija o móvil; así como aplicaciones de colaboración.

Violencia Laboral: Aquel acto, actos u omisiones manifestadas, de manera sistemática y persistente, por un/a persona o grupo de personas de la Comunidad Peña Verde hacia otra persona en formas de hostigamiento, acoso y/o malos tratos, que están relacionadas con su persona, su trabajo, su rol y/o su ámbito laboral o personal, y que buscan excluir, aislar, menospreciar o someter a una persona, dañando su integridad, economía y/o salud (física y/o mental). Se sugiere ampliar marco teórico y definición revisando las “Política para la Prevención, Control y Atención de la Violencia Laboral”; para efectos de acoso y hostigamiento sexual, se puede revisar en el documento “Protocolo de Actuación ante Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual”.

La violencia en el lugar de trabajo puede incluir actos o amenazas de violencia contra otras personas, daño intencional de los bienes o la reputación del empleador o de otras personas, conductas que causen que las personas se sientan inseguras en su lugar de trabajo, así como las que se provoquen cuando se usan las herramientas de conexión a distancia como llamadas telefónicas, sesiones en zoom, Teams, correos electrónicos, etc.





SEGUNDA PARTE: ACTUACIÓN ÉTICA, TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE.

2.1 Conducta en el lugar de trabajo.

En Peña Verde nos comprometemos a proporcionar una atmósfera productiva y profesional para todas las personas, así como colaborar para mantener un ambiente de trabajo libre de violencia, intimidación y otros comportamientos ofensivos. Podemos consultar más información en las Normas de Convivencia establecidas para preservar y elevar la reputación e integridad de Peña Verde.

En Peña Verde, no admitimos la violencia física, escrita (medios físicos o electrónicos) o verbal o las amenazas de violencia en el lugar de trabajo, ya sean cometidas por o en contra de la Comunidad o sus bienes.

En caso de que consideremos que las palabras o las acciones o comunicaciones de otras personas en el lugar de trabajo sugieren una amenaza potencial contra la seguridad de las instalaciones o bienes de Peña Verde o de otras personas, notificaremos, de manera inmediata al personal de seguridad de la instalación en la que nos encontremos, al personal del área de seguridad del Grupo, al supervisor inmediato o a cualquier supervisor disponible para que este caso se atienda. Si las amenazas o ataques representan un peligro inminente para las personas o bienes del Grupo, solicitaremos la intervención de la fuerza pública. Más información en:

- ✓ Normas de Convivencia.
- ✓ Política para la prevención, control y atención de la violencia laboral.

2.2 Respeto a otras personas.

El respeto, uno de los valores de Grupo Peña Verde, es esencial para el desarrollo de las personas en todas las esferas de su vida, incluyendo la profesional, ya que a través de este fomentamos relaciones laborales basadas en la consideración de todas las personas, así como de la organización para la que laboramos.

En Peña Verde valoramos a todas las personas por el simple hecho de ser quienes son, es por lo que promovemos una cultura organizacional y ambiente de diversidad, igualdad laboral, no discriminación e Inclusión Laboral para todas las personas.

Más información en:

- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.
- ✓ Política de Derechos Humanos.
- ✓ Guía de Lenguaje Inclusivo.

2.3 Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo.

En Peña Verde contratamos, remuneramos, promovemos y tomamos decisiones de empleo basados en factores como el talento, capacidad, cualificación y rendimiento, sin considerar origen racial, origen étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, edad, nacionalidad, discapacidad ni ninguna otra razón ajena a los factores inicialmente señalados.

Si bien, las personas contratadas por el Grupo estamos obligadas a cumplir con las normas establecidas en este Código, en las políticas y procedimientos de Peña Verde, estos podrán revisarse oportunamente a criterio del Grupo no constituyendo un contrato laboral.

Tenemos derecho para asociarnos en formas que permitan la negociación colectiva y, en caso de existir contratos colectivos de trabajo, Peña Verde respetará sus términos. En este sentido, Peña Verde no interfiere, impide o discrimina a las personas que deseamos asociarnos para lograr condiciones de negociación colectiva.



2.4 Salud y Seguridad.

En Peña Verde la salud, seguridad y el bienestar son factores esenciales que contribuyen a mejorar la productividad, competitividad y sostenibilidad de las personas y cumplimos con las leyes federales y otras leyes aplicables relacionadas con la higiene y la seguridad en el lugar de trabajo para brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, mantenemos a nuestra Comunidad entrenada, equipada apropiadamente y consciente de los aspectos relacionados con la salud, seguridad y bienestar.

Somos responsables de cumplir las prácticas de seguridad en el trabajo, mantenemos nuestros lugares de trabajo seguros y acatamos correctamente en todo momento las normas y prácticas que al respecto se dispongan, por el Grupo y las autoridades⁶.

Ninguna acción o decisión es tan importante como para exponer la integridad física propia, de la Comunidad o de nuestros Grupos de Interés por la intención o necesidad de cumplir una tarea o meta; la intención de cumplir con estas se basa en todo momento en un comportamiento grupal e individual seguro y apegado a las normativas y procedimientos de seguridad de Peña Verde.

Detenemos cualquier trabajo o cualquier condición que se considere insegura. Debemos informar de inmediato sobre cualquier lesión o accidente laboral y cumplir con los procedimientos de seguridad y emergencia del Grupo.

Las personas con una posición de liderazgo estamos comprometidas a dar más prioridad a la salud y la seguridad de las operaciones.

Las Políticas y documentos aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Gestión y Respuesta a Incidentes de Seguridad.
- ✓ Protocolo General de Acceso.
- ✓ Protocolo de Atención Médica.
- ✓ Manual de Protocolos de Actuación ante Delitos.

2.5 Acoso Laboral (*Mobbing*) y Acoso Sexual.

Ofrecemos un ambiente de trabajo en donde las personas son tratadas con dignidad, respeto, honestidad y sensibilidad, sin acoso alguno ni discriminación o represalias de cualquier tipo. Actuamos en congruencia con este precepto y nos conducimos de forma respetuosa, sin importar la jerarquía y contribuyendo siempre a preservar el entorno laboral libre de acoso.

Rechazamos toda conducta o actuación relacionada con la Violencia Laboral (acoso laboral o *mobbing*, malos tratos, hostigamiento y acoso sexual), disponiendo para ello una serie de Políticas y protocolos de prevención en la materia (Política para la Prevención de Riesgos Psicosociales y Violencia Laboral, Política para la Prevención, Control y Atención de la Violencia Laboral y Protocolo de Actuación ante Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual).

2.6 Uso Adecuado de Activos e Información.

Somos responsables de proteger y usar adecuadamente los activos que el Grupo nos proporciona para el debido desarrollo de nuestras actividades, funciones y responsabilidades inherentes de cada puesto. Garantizamos su uso adecuado y eficiente.

Los activos antes mencionados incluyen bienes muebles, inmuebles, tangibles e intangibles, incluyendo las instalaciones, los equipos, los sistemas materiales, herramientas, vehículos, fondos de caja, información electrónica y otros dirigidos a conducir los negocios empresariales; y su uso es exclusivo para fines legítimos de la actividad laboral y relacionada con el objeto social del Grupo.

En apego a este principio es importante mencionar que:

- a. No disponemos de los recursos económicos y materiales de Peña Verde, incluidos los nombres, marcas, logotipos, propiedad intelectual para la obtención de beneficios personales o de terceros.
- b. Evitamos que cualquier activo sea robado, dañado o usado indebidamente por cualquier persona.
- c. Reportamos a la persona a cargo del área correspondiente y al responsable de Seguridad Física, cualquier faltante, mal uso o pérdida de dinero, de bienes o recursos de Peña Verde del que tengamos conocimiento.
- d. Evitamos acciones intencionales que causen daño o perjuicio a los inmuebles, mobiliario y equipo de Peña Verde.

El documento aplicable en esta materia es:

- ✓ Política de Uso adecuado de Activos de Información.

⁶ Normas, procedimientos y protocolos de salud establecidos en cumplimiento con las leyes federales y otras leyes aplicables con la higiene y seguridad en el lugar de trabajo.



2.6.1 Seguridad de la Información.

En Grupo Peña Verde, a través de la ejecución de la estrategia corporativa de seguridad, garantizamos la seguridad y confidencialidad de la información con la que trabajamos, resguardándola contra la posibilidad de pérdida, robo, compromiso de la integridad o reducción de disponibilidad.

Más información sobre este tema está disponible en las siguientes políticas y documentos:

- ✓ Política de Seguridad.
- ✓ Política de Uso adecuado de Activos de Información.
- ✓ Política de Transferencia de Información y Seguridad de la Información para la relación con Prestadores de Servicios.

2.6.2 Propiedad Intelectual.

Hacemos uso de la propiedad intelectual desarrollada para Peña Verde o sobre la que Peña Verde posea derechos otorgados exclusivamente para el beneficio de Peña Verde y mantenemos su confidencialidad cuando así se requiera, por lo que su uso para beneficio personal o el provecho de terceros no está permitido.

La información publicada por Peña Verde a solicitud de autoridades regulatorias o por iniciativa propia de las Compañías queda excluida de este tratamiento.

Apoyo u orientación en este tema, está disponible a través de la Dirección Jurídica del Grupo.

a. Propiedad Intelectual desarrollada por los Colaboradores y terceros.

Revelamos al Grupo cualquier tecnología desarrollada durante nuestra relación laboral, incluyendo software, diseño y configuración de productos, *know-how* (saber-hacer) y procesos de manufactura de la tecnología, incluyendo el esquema y diseño del equipo.

Cuando la relación laboral termina, la obligación de proteger la propiedad intelectual y la confidencialidad de la información continúan. Devolvemos a Peña Verde toda propiedad, documento, materiales y archivos incluyendo datos electrónicos (bases de datos, correos electrónicos, documentos electrónicos, etc.) por lo que no retenemos ninguna copia de propiedad intelectual o información confidencial.

Las políticas aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Seguridad de la Información para la relación con Prestadores de Servicios.
- ✓ Política de Desarrollo Seguro de Software.
- ✓ Política de Resguardo y Destrucción de Documentos.

2.6.3 Información Confidencial.

Damos uso responsable y legítimo a la información a la que tenemos acceso, guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad de la información.

No utilizamos para beneficio personal o de terceros, en cualquier circunstancia, la información propiedad de un cliente o de Peña Verde, ya sea confidencial o no, obtenida mediante el trabajo en el Grupo aun cuando nuestra relación laboral con Peña Verde haya concluido.

No divulgamos información confidencial, relativa a secretos industriales e intelectuales, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos de mercado, sistemas de información, incluyendo también información financiera, contable, legal, de productos y del personal o de cualquier otro tipo. Asimismo, mantenemos la confidencialidad de la información de las empresas con las que hayamos colaborado con anterioridad. Más información en:

- ✓ Política de Clasificación de Información.
- ✓ Política de Control de Accesos Lógicos.



2.6.4 Uso de herramientas de comunicación electrónica y redes sociales.

a. Comunicación electrónica.

Utilizamos los medios de comunicación aprobados para establecer cualquier tipo de comunicación que se genere.

Nos expresarnos en todo momento con la verdad, evitando exageraciones, uso de lenguaje inadecuado, observaciones despectivas o juicios de valor, ya sea mediante correos electrónicos, mensajes instantáneos, correos de voz, notas, memorandos “informales” o cualquier otra herramienta aprobada por Peña Verde.

Las solicitudes de información financiera o comercial por parte de autoridades, medios de comunicación o cualquier persona externa a Peña Verde, son atendidas por la División de Gestión de Activos y Estrategia Financiera. También incluyendo los pedidos de entrevistas y la emisión de cualquier comunicado de prensa.

Salvaguardaremos la reputación del Grupo en todo momento, no realizando comentarios o respondiendo a solicitudes de información externas relacionadas con rumores.

Cumplimos además los siguientes lineamientos en esta materia:

- No accedemos o usamos los sistemas de comunicación electrónica de Peña Verde, sin la autorización correspondiente.
- Mantenemos la seguridad lógica y la protección con contraseñas en todos los dispositivos portátiles (computadoras portátiles, tabletas, smartphones) y dispositivos de almacenamiento. Nombres de usuario, contraseñas, códigos de acceso y cualquier mecanismo de identificación son personales e intransferibles y deberán utilizarse sólo por las personas autorizadas.
- No utilizamos los sistemas de Peña Verde y, en general, las herramientas de comunicación para acceder, almacenar o transmitir material que pueda avergonzar, amenazar u ofender a otras personas, o que ponga en riesgo el prestigio o reputación de Peña Verde.
- No instalamos software no autorizado, ni ejecutamos o facilitamos el acceso o uso de herramientas a personas no autorizadas o que busquen vulnerar, descifrar o conocer los mensajes electrónicos que se intercambian a través de las herramientas de comunicación electrónica de Peña Verde.

Las políticas aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Comunicación Interna.
- ✓ Política de Seguridad.
- ✓ Política de Control de Accesos Lógicos.

b. Redes sociales.

Con relación a las redes sociales patrocinadas o autorizadas por Peña Verde únicamente las personas designadas tienen autorización para proporcionar información corporativa a los medios, analistas, despachos de auditoría externos y otras partes externas, así como publicar información en las redes sociales en nombre de Peña Verde.

No debemos hacer declaraciones fuera de Peña Verde sobre su desempeño, actividades o iniciativas o sobre cualquier otro asunto interno, por lo que todos los asuntos confidenciales se deben mantener seguros. No debemos participar en ninguna actividad por cualquier medio de comunicación (redes sociales, teléfono, radio, televisión, etc.) que pueda dañar la reputación de Peña Verde o de quienes forman parte, acarreando acciones legales contra el usuario que lo ha publicado.

El uso de las redes sociales es una preferencia y decisión personal y el acceso a ellas, deberá darse solo en los dispositivos personales y no interfiriendo en ningún momento con el trabajo o responsabilidades asignadas.

La participación de la Comunidad en las redes sociales siempre deberá realizarse a propio nombre, dejando claro en los perfiles sociales que las opiniones o imágenes son a título personal y no representan las opiniones de Peña Verde. Si la publicación está vinculada de alguna forma con nuestra actividad profesional se deberá utilizar una nota declarando que “Las opiniones expresadas son realizadas a título personal y no necesariamente representan la opinión o posición de Peña Verde”.



Algunas recomendaciones básicas para utilizar de manera eficiente las redes sociales protegiendo tu reputación y la de Peña Verde son:

- Participar siempre en primera persona dejando en claro que las expresiones son a título personal.
- Identificarse con el nombre real y en caso necesario, con el cargo cuando converses temas relacionados con el sector.
- Está prohibido publicar rumores, información interna y confidencial de Peña Verde o de terceras partes vinculadas.
- Respetar siempre a la audiencia y mostrar un comportamiento ejemplar en las conversaciones en las que se participe.
- Hay que asegurar que la información publicada sea cierta evitando tomar una posición como experto en caso de no serlo.
- Tener especial cuidado con las apreciaciones relacionadas con política, religión, ética, identidad de género, grupos étnicos o aspectos de similar sensibilidad.

2.6.5 Libros y registros de Peña Verde.

Manejamos adecuadamente la información reflejada en nuestros registros corporativos ya que es uno de los más valiosos e importantes activos que tenemos.

Entendemos que todos los registros y cuentas del Grupo empresarial son propiedad de Peña Verde, manteniendo en todo momento los registros y las cuentas con un nivel de detalle razonable y de manera que reflejen, con precisión, todos los negocios y operaciones financieras, incluyendo la disposición de los activos.

Ofrecemos en todo momento, información sustancial, precisa y completa a las personas que realizan auditorías o que preparen informes normativos o declaraciones financieras.

2.7 Obsequios y Atenciones.

Reconocemos que en el giro normal de los negocios pueden presentarse Atenciones con el propósito de fortalecer las relaciones con clientes y prestadores de servicios, considerando que el ofrecimiento y la aceptación de obsequios y Atenciones es apropiado solo cuando existe un

propósito comercial y se encuentre dentro de los parámetros descritos en Nuestro Código, la Política de Gastos de Viaje y Representación, la Política de Donativos y Obsequios y con cualquier disposición legal.

No aceptamos ni solicitamos sobornos, recompensas, regalos, compensaciones u otro tipo de pagos excepcionales por parte de alguna organización, individuo o funcionario público que compita, realice actualmente negocios con Peña Verde o tenga la intención de realizarlos y que tengan como propósito o resultado influir en la actuación de nuestras funciones.

Aceptamos y recibimos determinados obsequios ocasionales no solicitados⁷ incluyendo invitaciones a reuniones profesionales⁸, comidas y Atenciones, si el valor del obsequio o la atención es Nominal y cumple con las prácticas comerciales aceptadas. Consideramos antes de dar o aceptar un obsequio si esta acción puede, razonablemente, influir o parecer influir sobre el criterio empresarial de las personas involucradas.

Sometemos cualquier obsequio o Atención con un valor Nominal de más de 300 dólares o su equivalente en moneda nacional, a la revisión de la dirección de área o la Dirección General de la Compañía.

Resaltamos que al tener contacto con cualquier persona que ostente un cargo público (funcionarios públicos o empleados de autoridades), está estrictamente prohibido cualquier ofrecimiento, favor, compensación o atención, que aparente buscar beneficios personales o para el Grupo⁹. Sancionamos cualquier contravención a la Ley General de Responsabilidades Administrativas de conformidad con las leyes aplicables.

Cumplimos siempre con las leyes aplicables con relación a todo obsequio y Atención dado o recibido en cualquier jurisdicción, no violando las normas pertinentes de quien los da o los recibe siendo coherentes con las costumbres y prácticas locales.

Consultamos a la Dirección General de la Compañía o la Dirección Jurídica del Grupo, informando de inmediato a la persona a cargo del área en caso de tener dudas sobre la aceptabilidad de algún obsequio o Atención. Más información en:

✓ Política de Donativos y Obsequios.

⁷ Pequeños obsequios habituales entre profesionales, fundamentalmente de valor simbólico y carácter promocional (bolígrafos, agendas, etc.).

⁸ Congresos, cursos o conferencias, cuyo costo sea moderado.

⁹ En atención a lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas en cargos públicos deben conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.

2.8 Donaciones.

Contribuimos al mejoramiento de la sociedad realizando donaciones a organizaciones caritativas o sin fines de lucro. No obstante, no las realizamos cuando: (1) sean a solicitud de una persona en cargo público o (2) una persona con cargo público participe en la administración de dichas organizaciones.

Para realizarlas comprobamos que el beneficiario cumple con los requerimientos fiscales establecidos por la Secretaría Administración Tributaria (SAT)⁹.

Revisamos y aprobamos todas las donaciones con la Dirección Jurídica del Grupo. La política aplicable en esta materia es:

- ✓ Política de Donativos y Obsequios.

2.9 Medidas para Prevenir Conflictos de Interés.

Realizamos todas nuestras actividades con integridad y Ética, cuidando que los intereses, propios o de terceros, no influyan o afecten nuestro juicio, objetividad, lealtad, toma de decisiones, deberes y/o responsabilidades como parte de la Comunidad. Por lo anterior:

- Evitamos relaciones, actividades o intereses que entren en conflicto, parezcan estar en conflicto o interfieran con los intereses de Peña Verde. Un conflicto de intereses aparente puede resultar tan dañino para Peña Verde como un conflicto de interés real.
- Evitamos mantener intereses o inversiones que tengan una influencia significativa en negocios de empresas consideradas como competidores.
- Evitamos relaciones que generen la apariencia de conflicto de intereses, salvo que se acredite que el servicio no compromete la lealtad y objetividad de las decisiones que se tomen.

Beneficiamos los intereses legítimos de Peña Verde siempre que surja la oportunidad sin obtener provecho personal de las oportunidades descubiertas a través del uso de los bienes o de la información de Peña Verde, o por medio de nuestro cargo. No empleamos los bienes y la información de Peña Verde en beneficio personal; así como, tampoco competimos con Peña Verde por oportunidades de negocios.

Revelamos todos nuestros intereses e inversiones previamente a nuestra contratación cuando participamos para una posición dentro de Peña Verde y en caso de proceder la misma, informamos dicha situación al Comité de Auditoría correspondiente. La contratación de una persona que implique una relación familiar o de parentesco con los integrantes activos de Peña Verde está sujeta a lo establecido en el procedimiento de Contratación de Personal.

Informamos a la persona encargada del área cuando realizamos un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un pariente o familiar, con la finalidad de ser relevado de dicha responsabilidad.

Realizamos las operaciones de compraventa de bienes y servicios con empresas que sean propiedad de familiares en primer y segundo grado consanguíneo o político, de personas de la Comunidad Peña Verde en condiciones de mercado.

No influimos de manera directa o indirecta en la manipulación de la información relacionada con el propio desempeño personal, el del personal a cargo, del área o de Peña Verde. Evaluamos siempre con base en el talento y méritos obtenidos, no permitiendo ningún favoritismo.

Evaluamos en caso de consultorías, auditorías, asesorías o cualquier servicio prestado por un tercero a Peña Verde, que el tercero no ponga a Peña Verde en un conflicto de interés o en la apariencia y en caso de suceder, exponemos el incidente a la opinión de la Dirección Jurídica del Grupo, así como al Comité de Auditoría que corresponda.

Hacemos inmediatamente del conocimiento de la Dirección Jurídica del Grupo toda relación, actividad o interés que pudiera implicar o indicar un conflicto de intereses real o probable. Cuando tenemos interés en negocios de compra, venta o entrega de servicios a Peña Verde, lo comunicamos por escrito al Comité de Auditoría de la Compañía que corresponda.

Para el caso de accionistas que fungen como clientes o Prestadores de Servicios, notificaremos al Comité de Ética sobre el negocio en el que estamos involucrados, a fin de que se tomen las medidas necesarias para mitigar cualquier problema. Debemos tratar a los accionistas que tengan o deseen tener una relación comercial con Peña Verde como tratamos a cualquier otro Grupo de Interés, siendo objeto de los mismos procedimientos y términos que todos los demás Grupos de Interés.

⁹ Artículo 27 de Ley de Impuesto Sobre la Renta, y 38 del Reglamento de Ley del Impuesto sobre la Renta.

Nunca recibimos beneficios personales inadecuados ni tratamiento preferente, o para cualquier familiar o amistad al tratar con clientes reales o posibles, prestadores de servicios y productores.

2.10 Operaciones con Partes Relacionadas.

Realizamos cualquier operación con Partes Relacionadas a valor de mercado, es decir que, consideramos para estas operaciones los precios y montos de las contraprestaciones que se hubieran utilizado con o entre partes independientes en operaciones comparables.

Nos apegamos a las Políticas de Operaciones con Personas y Entidades relacionadas vigentes y aprobadas por el Consejo de Administración.

2.11 Libertad Laboral.

Reconocemos que, al ser parte de la Comunidad Peña Verde, el trabajo para otra organización comercial, empleo o las actividades de consultoría externas no deberán interferir con nuestro rendimiento laboral, presentar un conflicto de intereses o competencia desleal, implicar el patrocinio implícito o explícito, ni crear la posibilidad de publicidad adversa para Peña Verde.

Sí existe duda a los casos mencionados en el punto anterior consultamos y en caso, obtenemos la aprobación de la Dirección General de la Compañía antes de realizar un trabajo para un cliente, productor, competidor o Prestador de Servicios de Peña Verde, independientemente del cargo o nivel jerárquico que detengamos.

Podemos formar parte de la junta directiva (u ostentar un cargo equivalente) de organizaciones externas siempre y cuando no exista ni parezca existir algún conflicto de intereses y la regulación aplicable así lo permita. Sin embargo, antes de convertirnos en miembro de la junta directiva de cualquier organización con fines de lucro debemos obtener la aprobación de la Dirección Jurídica y del Comité Ejecutivo de la Compañía.

No participamos o realizamos actividades de tipo comercial o crediticio dentro de las instalaciones de Peña Verde.

2.12 Derechos Humanos.

Apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹¹ proclamada por la Organización de las Naciones Unidas, comprometiéndonos a no ser cómplices, en forma alguna, de la violación de estos derechos. Asimismo, hacemos explícito nuestro compromiso con el respeto y promoción de la libertad de expresión, de los derechos en el trabajo, rechazando abiertamente el trabajo infantil, la trata de personas y el trabajo forzoso. Más información en:

✓ Política de Derechos Humanos.

¹¹ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.



2.13 Sostenibilidad.

En Grupo Peña Verde, la sostenibilidad es un pilar esencial de nuestro Propósito Superior, presente en nuestras operaciones, inversiones y estrategia.

Entendemos la sostenibilidad como la capacidad de desarrollarnos y generar rentabilidad de manera ética y responsable, respetando nuestro entorno natural, social, político, cultural y personal. Este compromiso se basa en la diversidad, el espíritu de servicio y la capacidad de proteger lo que importa.

Nuestro enfoque en la sostenibilidad garantiza la permanencia y el crecimiento de Grupo Peña Verde a lo largo del tiempo, integrando la creación de valor económico con un propósito genuino.

Con base en el Enfoque de Sostenibilidad del Grupo, definimos los siguientes compromisos, establecidos en los ejes ASG:



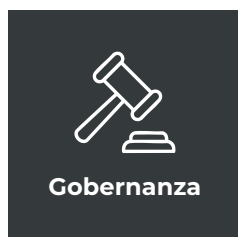
Compromiso 1. Mejorar continuamente nuestro impacto en el medio ambiente.

- Eficientar el consumo de recursos, particularmente el uso de la energía y el consumo de agua.
- Monitorear el impacto por riesgos climáticos.



Compromiso 2. Promover una cultura organizacional que fomente el desarrollo equilibrado de las personas y las comunidades.

- Mantener balance entre hombres y mujeres en la plantilla laboral.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
- Contribuir al desarrollo igualitario de la sociedad.



Compromiso 3. Desempeñar nuestras operaciones de negocio bajo una conducta responsable y ética.

- Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de Código de Ética.
- Garantizar la seguridad y protección de la información.
- Monitorear criterios ASG en el manejo del portafolio de inversiones.

La política de Sostenibilidad reitera los compromisos que Peña Verde tiene en esta materia, delimita la gestión de los procesos ASG, así como el compromiso con la promoción de actividades de educación, capacitación y sensibilización necesarias para favorecer la participación de todos sus Grupos de Interés.

Más información de los avances obtenidos en esta materia se pueden consultar en el Informe Anual Sustentable, disponible en la página web corporativa: <https://www.corporativopv.mx/sustentabilidad/>



TERCERA PARTE: RELACIONES DEL GRUPO PEÑA VERDE

Trabajamos por mejorar nuestra práctica profesional, apegándonos a los lineamientos contenidos en Nuestro Código, buscando promover relaciones profesionales, honestas, de calidad, sólidas, transparentes y de respeto entre socios de negocio, clientes, Prestadores de Servicios, Accionistas, Consejeros, autoridades competentes y competidores.

3.1 Relaciones con Clientes.

Brindamos un servicio de excelencia a nuestros clientes. Es por ello que:

- Proporcionamos información de acuerdo con las políticas establecidas por Peña Verde, que esté disponible y que sea de importancia para que puedan tomar decisiones fundamentales.
- Brindamos un trato justo, con una actitud de servicio y mostramos un genuino interés por satisfacer sus necesidades.
- Proporcionamos información clara, suficiente y oportuna, confirmando que conozcan la naturaleza de las operaciones que celebren y en su caso sus consecuencias.
- No realizamos negocios con el único fin de conseguir un beneficio personal.
- No ofrecemos productos o servicios a precios o tarifas no autorizadas por Peña Verde.
- Salvaguardamos toda información relacionada con el cliente de conformidad con la legislación aplicable y con lo establecido en este Código.
- Damos respuestas considerando la correcta aplicación de las políticas aplicables, así como en cumplimiento a la regulación correspondiente.

Las políticas y documentos aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Atención a Clientes.
- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.
- ✓ Política de Protección de Datos Personales.

3.2 Relaciones con Prestadores de Servicios.

Establecemos relaciones con nuestros Prestadores de Servicios en un marco de transparencia respetando los derechos y deberes de las partes, apegándonos en todo momento a las políticas de contratación de servicios con terceros del Grupo.

Negociamos la adquisición de los bienes y servicios, ofreciendo y exigiendo a los Prestadores de Servicios un trato profesional en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de Peña Verde.

Aseguramos la participación equitativa de los Prestadores de Servicios con base en los criterios de calidad, rentabilidad y servicio, considerando los estándares éticos, ambientales y de seguridad de la información establecidos por Peña Verde.

Esperamos que los Prestadores de Servicios desarrollen su actividad bajo el principio de competencia leal, absteniéndose de emitir juicios o hacer comentarios que tiendan a desprestigiar a un colega o a poner en duda su capacidad profesional.

Promovemos la legalidad de las operaciones, siendo cuidadosos de que nuestros Prestadores de Servicios no incurran en prácticas ilegales como actos de corrupción, lavado de dinero, violaciones a derechos humanos, el incumplimiento de sus obligaciones fiscales, laborales, medioambientales o sociales, tales como el pago de seguridad social, impuestos o trabajo de menores de edad, de acuerdo con la legislación del país. Por lo tanto, no sostenemos relación comercial alguna con aquellos Prestadores de Servicios que incurran en este tipo de prácticas.



Las políticas y documentos aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Contratación de Servicios con Terceros.
- ✓ Política de Modelo de Gestión de Compras (no técnicas).
- ✓ Código de Conducta y Ética para Prestadores de Servicios.
- ✓ Política de Transferencia de Información y Seguridad de la Información para la relación con Prestadores de Servicios.
- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.

3.3 Relaciones con Consejeros.

Promovemos y garantizamos la igualdad de trato de todas las personas que conforman los Consejos de Administración.

Establecemos las mejores prácticas corporativas para dar total transparencia y certidumbre a los Consejos de Administración, estando convencidos de que un buen gobierno corporativo fortalece el mandato de los y las Accionistas.

Cumplimos de acuerdo con las legislaciones aplicables, con la entrega información necesaria para que la toma de decisiones en los Consejos de Administración de todas las Compañías se haga sobre bases consistentes, homogéneas y conocidas. Más información en:

- ✓ Marco de Gobierno Corporativo vigente de cada Compañía.
- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.

3.4 Relaciones con Accionistas.

Desempeñamos nuestras relaciones con los y las Accionistas bajo los parámetros establecidos en los estatutos de cada Compañía.

Entendemos y asumimos la responsabilidad que nos ha sido confiada, por lo que, actuamos preservando sus intereses, ante poniéndolos sobre cualquier interés particular.

Proporcionamos a los y las Accionistas, de conformidad con el marco regulatorio, toda la información necesaria sobre el negocio, para que su toma de decisiones se realice con bases confiables y seguras. Más información en:

- ✓ Marco de Gobierno Corporativo vigente de cada Compañía.
- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.

3.5 Relaciones con Gobierno y Autoridades.

Trabajamos de forma respetuosa, íntegra y en consistencia con nuestros valores, nuestro Código, políticas y las leyes, con todos los organismos y funcionarios gubernamentales en nuestro país y en cualquier parte del mundo, por lo que:

- a. Colaboramos en todo momento con las autoridades competentes para el pleno ejercicio de sus facultades actuando conforme a derecho en defensa de los legítimos intereses de Peña Verde.
- b. Tratamos de forma amable y respetuosa a las autoridades procurando una atmósfera de apertura que facilite el establecimiento de acuerdos.
- c. Atendemos los requerimientos y observaciones de las autoridades, buscando colaborar con eficacia y cortesía en el cumplimiento de su misión, dentro de las facultades que les otorgan las leyes o regulaciones.

Nos comunicamos con nuestro supervisor inmediato y con la Dirección Jurídica del Grupo, en caso de duda ante la atención de cualquier tema, reunión, entrega de información o respuesta a requerimientos.

Más información en esta materia está disponible en:

- ✓ Política de Diversidad e Inclusión.





CUARTA PARTE: MEDIDAS LEGALES Y ÉTICAS

Promovemos y aseguramos el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, así como de este Código y de todas las políticas, procedimientos y reglas de trabajo que lo complementan y a los que el propio Código se remite.

4.1 Conocimiento de Políticas, Leyes y Regulaciones.

Estamos regidos por la legislación mexicana, por lo que el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables nunca debe comprometerse. Conocemos, acatamos y actuamos con integridad y honestidad en cumplimiento con estas, así como con la normatividad interna de Peña Verde y de acuerdo con las normas sociales y de Ética Empresarial.

Cumplimos con las leyes de los países en las que operan las subsidiarias del Grupo, así como también con los requisitos normativos que afectan sus actividades. Esto incluye el cumplimiento de las leyes antimonopolio o de defensa de la competencia, comerciales, sobre valores, derechos de autor, empleo, higiene y seguridad, leyes ambientales y otras leyes comerciales, así como también las leyes que rigen la materia penal. En los países en los que los requisitos legales y las prácticas comerciales comunes pueden ser menos restrictivos que las establecidas en este Código, cumplimos con las establecidas en este Código.

Reportamos cualquier sospecha de violación a leyes, reglas, reglamentos o disposiciones legales o este Código.

4.2 Ley sobre valores y uso de la información privilegiada.

Estamos obligados a cumplir estrictamente con la Ley del Mercado de Valores y el uso de información privilegiada¹². La Ley del Mercado de Valores y la LISF¹³ impone a Peña Verde y sus subsidiarias requisitos de divulgación continua, y las obligan a presentar determinados informes, los cuales deben cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables y no pueden contener declaraciones falsas u omisiones sustanciales.

Por lo anterior, respetamos estrictamente todas las leyes que prohíben las operaciones con valores si se conoce información «esencial», Privilegiada y «no pública» sobre Peña Verde.

No realizamos operaciones con valores de Peña Verde, ni recomendamos a otros que lo hagan hasta que dicha información se haya hecho pública. De igual forma, no proporcionamos dicha información a terceros, exceptuando a personas de la Comunidad Peña Verde que necesiten conocer la información para la realización de su trabajo.

4.3 Leyes Antimonopolio y Competencia Leal.

Las leyes de competencia, también conocidas como leyes antimonopolio o anticompetencia, están diseñadas para preservar y promover la competencia libre y abierta, los servicios eficientes y una economía productiva. Las violaciones a las leyes antimonopólicas están sujetas a severas penalidades.

Conocemos y cumplimos las leyes de antimonopolio correspondientes, así como las leyes extranjeras, cuando realizamos actividades comerciales.

Competimos enérgicamente, pero con justicia, cumpliendo totalmente con todas las leyes antimonopolio y en defensa de competencia aplicables a nuestras actividades. Teniendo en cuenta que su incumplimiento no sólo pone en peligro nuestra reputación y éxito, sino que también puede generarnos multas y sanciones graves de acuerdo con las circunstancias.



¹² La Ley del Mercado de Valores considera que alguien tiene información privilegiada, cuando conoce de algún evento relevante (cualquier hecho, acto o acontecimiento que pueda afectar el valor de las acciones colocadas en la Bolsa) que no haya sido dado a conocer al público en general.

¹³ "LISF, acrónimo de Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas".

Estamos sujetos al principio de alcanzar nuestros fines comerciales con medios libres de defectos jurídicos y éticos, participando en el mercado con medios legales justos, así como transmitiendo a las personas con quienes tenemos relación de trabajo o negocio, la necesidad de conducirse bajo estos mismos principios.

No utilizamos métodos ilegales o no éticos para obtener información sobre competidores. Si por equivocación obtenemos información que pudiere constituir un secreto comercial o información confidencial de otra empresa, o bien, tenemos dudas o preguntas sobre la legalidad de la información recopilada, o de cualquier acción comercial con respecto a la competencia, consultamos con la Dirección Jurídica del Grupo, y en caso, de requerirlo, buscamos la asesoría a través de organismos tanto públicos como privados, en torno a estrategias que tengan como fin evitar actos de corrupción.

Evitamos las prácticas comerciales discriminatorias hacia los clientes y potenciales clientes, incluyendo los términos de precios, prestaciones, productos, servicios, calidad, entre otros.

Aunque Nuestro Código presenta algunas de las características más importantes y generales de las leyes antimonopolio, de libre competencia y comercio justo, consideramos que no reemplaza el asesoramiento y guía de la Dirección Jurídica del Grupo.

4.4 Prevención de Lavado de Dinero.

El crimen organizado es una amenaza para la sociedad y para la buena conducción de negocios; por eso, reafirmamos nuestro compromiso de no facilitar las operaciones con recursos de procedencia ilícita (práctica conocida como "lavado de dinero"), así como el financiamiento al terrorismo, ni ningún delito patrimonial, por ello sólo nos asociamos con clientes y Prestadores de Servicios de buena reputación que poseen negocios legítimos y cuyos recursos provienen de una fuente legítima.

Contamos con un Sistema de Gestión de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, rigiendo nuestras operaciones por los Manuales de Cumplimiento de PLD/CFT y documentos relacionados a la materia.

Si existe sospecha de que la operación de algún cliente con Peña Verde es usada para efectos de lavado de dinero o financiamiento al terrorismo, o de que alguna persona de la Comunidad Peña Verde está involucrada en este tipo de operaciones, lo informamos a través de la línea de denuncia, al Oficial de Cumplimiento o a través de la Línea de Ética.

4.5 Prevención de Fraudes y Acciones Contra el Patrimonio.

Por la naturaleza de nuestros negocios se presentan una variedad de oportunidades que podrían generar Fraudes dentro o fuera de Peña Verde.

La principal fuente de la estafa o Fraude son las declaraciones inexactas, erróneas, incompletas o falsas, que inducen al error a quien tal declaración se dirige.

Evitamos cualquier invitación al Fraude o ser víctima de él, tomando en cuenta que:

- a. La falla en revelar información adicional importante o información calificada puede ser un engaño.
- b. La representación mental de un negocio puede diferir de su realidad, por lo que siempre buscamos evidencia adicional que corrobore o desmienta la imagen mental del negocio real.
- c. La inconsistencia en el tiempo de la información puede revelar la posible existencia de un engaño, por lo que es muy importante que solicitemos actualizaciones continuas de la información.



En el caso específico de las personas del área de Suscripción:

- a. Aclaremos, en cualquier aceptación de riesgo, que dicha aceptación está sustentada en una evaluación basada en la veracidad de la información proporcionada por el cliente; por lo que cualquier inexactitud, error o falsedad en la misma pudiera llevarnos a declinar la oferta, o a rechazar el pago de cualquier tipo de indemnización en su caso.
- b. Evitamos oportunamente la comisión de errores relevantes que pudieran dar lugar a malentendidos. Fomentamos una cultura de prevención basada en una atención esmerada de los riesgos que estamos suscribiendo, que el cliente entienda los alcances de nuestra participación, otorgando todas las condiciones del negocio por escrito y una estricta disciplina para detectar oportunamente cualquier desviación significativa en nuestros contratos.

Informamos de inmediato sobre cualquier sospecha o hallazgo de actividades fraudulentas a través de la Línea de Ética.

4.6 Seguridad de los Datos Personales.

Salvaguardamos y damos un tratamiento adecuado a los datos personales de la Comunidad. En Peña Verde se da cumplimiento a los principios aplicables en la protección de datos personales de: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad respecto de todo uso, almacenamiento, transferencia y en general cualquier tratamiento de datos personales; así como a los deberes de seguridad y confidencialidad de la información. Estos principios y deberes están desarrollados y explicados en la “Política de Protección de Datos Personales” y el “Manual de Procedimientos de Datos Personales”.

Estamos obligados a conocer y cumplir con las leyes aplicables relativas a la divulgación de información de personas físicas con las que se tenga alguna relación laboral o comercial. Antes de divulgar tal información, incluyendo cualquier divulgación realizada por citación judicial, emplazamiento u orden judicial demandando dicha información, lo evaluamos con el responsable de la Dirección Jurídica del Grupo.

4.7 Anticorrupción.

Tenemos tolerancia cero para los Actos de Corrupción, comprometiéndonos con el cumplimiento de las leyes relevantes en materia de anticorrupción, por lo que no sobornamos, no ofrecemos ni damos dinero, bienes, favores o servicios a persona alguna, con el fin de obtener de manera ilícita beneficios, evitamos sanciones o perjuicios en lo individual, en favor de la Compañía o de un tercero.

Prohibimos los actos u omisiones que impliquen un abuso de cualquier posición de poder, sea pública o privada, que generen un beneficio particular, a costa del debido bienestar de Peña Verde o personal.

En nuestro trato con clientes no damos cabida a cualquier tipo de corrupción, soborno, favoritismo o cualquier actividad que sea contraria a las leyes, a los derechos humanos, usos y costumbres o que atente contra de la sociedad.

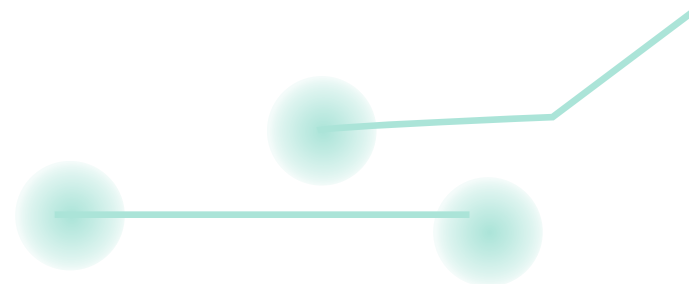
Mantenemos procesos adecuados que cumplen con toda la legislación aplicable y que fomenten la integridad, control y legalidad, para prevenir situaciones que pudieran resultar en Actos de Corrupción. Contamos con una política para la contratación de servicios de terceros que tiene por objeto que nos asociemos únicamente con terceros que tengan integridad y buena reputación en el medio. Verificamos lo anterior en cualquier contratación, asegurándonos que el tercero conozca y se apegue al Código de Ética y Conducta para Prestadores de Servicios.

No aceptamos ni permitimos pagos en efectivo por adelantado, tampoco aceptamos ningún otro tipo de arreglo inusual que no se apegue a nuestras políticas. (Más información disponible en la Política de cobranza y aplicación de pagos recibidos).

Obtenemos un comprobante fiscal para todos los gastos que realizamos, de conformidad con las siguientes políticas:

- ✓ Política de gastos de viaje y representación.
- ✓ Política de asignación y uso de tarjeta de crédito empresarial.
- ✓ Políticas operativas (siniestros) (agentes) (reaseguro).

Denunciamos ante las autoridades competentes cualquier extorsión de la que se sea víctima, siempre previniendo el riesgo de nuestra integridad como personas. En este sentido, prohibimos la realización, ocultamiento, promoción u otra actividad tendiente a llevar a cabo Actos de Corrupción.



4.8 Actividades Políticas Personales.

No nos pronunciamos por ninguna filiación ideológica, política ni partidista, respetando las preferencias, incluso la militancia política de su Comunidad, sin influenciar, interferir o restringir la participación que individualmente ejerza en temas políticos, sea a nivel nacional o internacional.

Nuestra participación política en actividades culturales, comunitarias, políticas o electorales, deben es enteramente a título personal y sin usar tiempo o recursos de Peña Verde.

Cuando hacemos pública nuestra opinión o filiación política, es de forma individual, aclarando expresamente que actuamos a título personal y no a nombre de Peña Verde, evitando dar la apariencia de estar actuando en nombre y/o representación de Peña Verde. Entendemos por opinión pública cuando sea expresada a través de medios de comunicación masiva escritos u orales, como prensa, internet, redes sociales, radio o televisión.

No hacemos contribuciones, aportaciones o donativos directos o indirectos en forma alguna a partidos políticos, campañas electorales, movimientos, comités, organizaciones políticas o sindicales, o a cualquier persona física o moral, fundaciones, asociaciones u organismos o cualquier otro tipo de entidad pública o privada, relacionados con actividades políticas, ya sea en México o en cualquier otra jurisdicción en la que opere.

No realizamos o nos implicamos en Acciones de Cabildeo sin la aprobación del Director General o del responsable de la Dirección Jurídica del Grupo.

4.9 Inversiones.

Cumplimos con los requisitos de divulgación pública y ética bursátil.

Como parte de la comunidad bursátil mexicana, en Peña Verde observamos los siguientes principios:

- a. Apego a disposiciones aplicables y sanas prácticas.
- b. Conducta profesional íntegra.
- c. Prevalencia del interés de accionistas y clientes.
- d. Evitar conflictos de interés.
- e. Proporcionar al mercado información veraz, clara, completa y oportuna.
- f. Salvaguardar de información de clientes.
- g. Salvaguardar de información privilegiada.
- h. Competencia leal.

En caso de que seamos responsables directos o indirectos de la preparación de cualquiera de estos informes o de cualquier otra divulgación publica de información sobre Peña Verde, incluyendo divulgaciones escritas, declaraciones orales, presentaciones visuales, conferencias de prensa y llamadas a los medios de comunicación. Nos aseguramos de que la información no contenga declaraciones falsas u omisiones importantes y de que cumplan con todos los requisitos legales y normativos aplicables.





QUINTA PARTE: DISPOSICIONES FINALES.

5.1 Capacitación.

Cumplimos en tiempo con los cursos de capacitación obligatorios asignados.

En caso de que no realicemos o aprobemos los respectivos cursos en los tiempos institucionales establecidos, seremos acreedores a las medidas disciplinarias establecidas. Asimismo, capacitarnos es obligatorio en todos los temas que de este Código se derivan a fin de que contemos con las herramientas y conocimientos necesarios para actuar de manera preventiva y acorde a lo marcado en este Código.

Más información en esta materia está contenida en la Política de Formación.

5.2 Comité de Ética¹³.

Contamos con un Comité de Ética, un órgano colegiado encargado de resolver los temas que se deriven de la aplicación de este Código, interpretaciones, consultas, así como la resolución de quejas presentadas a través de la Línea Ética, para lo cual atiende lo previsto en la Política de Gestión de Línea de Denuncias.

Todas las personas que somos miembros del Comité de Ética estamos obligadas a capacitarnos en los temas referentes a la Ética Empresarial, así como a observar este Código.

5.3 Medidas Disciplinarias.

Aseguramos que nuestra conducta y en su caso el de las personas bajo nuestra responsabilidad, es plenamente conforme con las leyes o regulaciones aplicables en vigor, con este Código y con las políticas y procedimientos de Peña Verde. Asimismo, evitamos conductas, acciones, omisiones, intenciones o simulaciones que las incumplan, previniendo, detectando o deteniendo dichas conductas tan pronto como sea razonablemente posible después de su descubrimiento.

Investigamos a través del Comité de Ética la totalidad de las denuncias de incumplimiento o violación a Nuestro Código. Quienes seamos descubiertos violando este Código seremos objeto de medidas disciplinarias que podrán incluir el despido. Las medidas disciplinarias se encuentran descritas en:

Remitimos las conductas ilegales a las autoridades legales competentes para su atención y resolución.

Determinamos las medidas disciplinarias que correspondan a través del Comité de Ética, considerando si la violación o incumplimiento a nuestro Código, presentó cualquiera de las circunstancias siguientes:

- a. Autorización, dirección, aprobación, encubrimiento o participación consciente en una violación.
- b. Omisión deliberada en el reporte una violación, encubrimiento a una violación, u ocultamiento de informaciones relevantes respecto de una violación o posible violación.
- c. Acusación falsa o engañosa con respecto a una violación hecha bajo consciencia.
- d. No reportar una violación en el momento o no hacerlo a la mayor brevedad posible.
- e. Toma de represalias, directa o indirectamente, o incitar a otros a la toma de represalias, contra cualquier persona de la Comunidad a causa de un reporte de Buena Fe.

La medida disciplinaria tomada dependerá de varios factores, algunos de ellos son los siguientes:

- a. La naturaleza, gravedad y frecuencia de la violación.
- b. El conocimiento y responsabilidad en relación con la violación y el efecto de su comportamiento sobre otros, dentro y fuera de Peña Verde.
- c. El grado de participación.
- d. Aún si la participación no es directa, si el colaborador sabía o debió haber sabido de la violación, pero no tomó las acciones adecuadas para detectarla, prevenirla o reportarla, especialmente si el colaborador es un empleado de Peña Verde.

Tomamos en consideración el reporte voluntario de un incumplimiento y la aceptación de la responsabilidad no exentando de la medida disciplinaria apropiada, situación que no aplicamos cuando se trate de la comisión de un delito.

Evaluamos periódicamente, nuestros negocios y operaciones y llevando a cabo auditorías para darnos cuenta si las personas de la Comunidad seguimos una conducta ética y legal. Cooperamos de forma cordial en las actividades de auditoría y evaluación. Damos siempre respuestas precisas, verdaderas y completas incluso si las respuestas nos hacen sentir incómodos o si generan más preguntas.

Las políticas aplicables en esta materia son:

- ✓ Política de Gestión de Línea de Denuncias.
- ✓ Manual para el Denunciante.

5.4 Búsqueda de Asesoramiento o Información de Incumplimientos.

Tomamos decisiones éticas todos los días, teniendo en cuenta que “lo correcto” no siempre puede resultar claro, por lo que, en caso de dudas o inseguridad sobre la aplicación de este Código, o bien dudas sobre los requerimientos legales aplicables a nuestro cargo o sobre cómo cumplir la ley aplicable, acudimos con la persona de nivel estratégico a cargo del área a la que pertenecemos (gerencia, subdirección, dirección). Nuestra primera línea de apoyo es la persona con posición de liderazgo inmediata.

Contribuimos a la efectividad del programa de cumplimiento informando rápidamente sobre posibles violaciones de este Código a través de los diversos canales provistos por Peña Verde.

Cuando observamos incumplimientos o violaciones a alguno de los principios, normas y políticas establecidos en este Código o en caso de dudas sobre el curso de acción apropiado ante una situación específica, nos dirigimos a la Línea Ética para levantar el reporte correspondiente a través de los siguientes medios:

Página web:

<https://letica.mx/lineaeticagpv?locale=es>.

WhatsApp: 81 1917 9005

Teléfono: 800 367 6237

Correo electrónico: lineaeticagpv@letica.email

App móvil:

 **Letica** Seudónimo: [lineaeticagpv](#)



Redactamos los reportes en forma clara, describiendo la situación ocurrida, la fecha y el lugar. La información incompleta o errónea, conduce con frecuencia a determinaciones equivocadas. Más información sobre cómo realizar un reporte o sobre el proceso de atención de estos, están disponibles en:

- ✓ Manual para el Denunciante.

No permitimos las represalias, por ello, en caso de sospecha de ser víctima de alguna, lo informamos a través de los canales descritos en esta sección. Tomamos medidas disciplinarias correspondientes contra quienes se involucren en represalias; asimismo, toda persona que presente un informe de mala fe, es decir, un informe deliberadamente falso o engañoso en contraposición a un informe erróneo realizado con honestidad, será objeto de medidas disciplinarias.

No utilizamos la Línea Ética de forma indebida, como herramienta para generar calumnias, denuncias con dolo o con la intención de generar algún beneficio propio. La Línea Ética atiende los reportes de las conductas no Éticas que se han señalado a lo largo de este Código y que se denuncien de Buena Fe poniendo a disposición del Comité de Ética toda la información relevante.

Consideramos como información confidencial la identidad de toda aquella persona que ingrese un reporte a través de la Línea ética ya sea brindando sus datos personales o en la vía confidencial. No adoptamos medida disciplinaria alguna por el hecho de haber reportado algún incumplimiento. Adoptamos las medidas apropiadas para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación.

Más información disponible en:

- ✓ Política de Gestión de Línea de Denuncias.
- ✓ Manual para el Denunciante.





ACUSE DE RECIBO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

Mediante el presente documento confirmo que he recibido y leído las políticas de ética, Conducta Profesional, Estándares y Reglas de Trabajo que Grupo Peña Verde ha establecido y comprendo mis obligaciones. Como colaborador me comprometo a cumplir con los principios y conductas que se describen en el referido Código, incluyendo toda la normativa relacionada y que acepto en su integridad los deberes y obligaciones que el mismo impone, comprometiéndome a su cumplimiento.



Lugar:

Nombre completo:

Firma:

Nombre del jefe inmediato:

El presente Código ha sido aprobado por el Consejo de Administración de cada Compañía.

La vigencia del Código será por tiempo indeterminado.

Su revisión y aprobación será de manera anual a través del Consejo de Administración de la Compañía de acuerdo con las necesidades internas y al marco legal correspondiente.