



Código ético y principios de conducta

El cumplimiento es importante.
En cada decisión, cada día.

Índice

Carta del presidente y director ejecutivo y del responsable de cumplimiento a nivel mundial	2
Nuestro Código ético y principios de conducta	3
Política de no represalias de Cigna	3
Nuestro Código y principios	4
Nuestro compromiso con la integridad	4
Expectativas	5
Expectativas con respecto a los supervisores	5
Todos tenemos el deber de denunciar las infracciones del Código ético	6
Denuncias confidenciales de infracciones e investigaciones	6
Integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa	7
Protección de los activos de Cigna	7
Mantenimiento de registros financieros y empresariales fidedignos	8
Prevención de conflictos de intereses	9
Integridad en el mercado	11
Respeto de las prácticas empresariales y competencia justas	11
Participación en comunicaciones empresariales abiertas, justas y fidedignas	12
Protección de la privacidad y confidencialidad de los afiliados, los empleados y los clientes	12
Negociación legal de valores	14
Cumplimiento de las sanciones económicas y las restricciones comerciales	15
Gestión diligente de proveedores y contratistas	15
Posicionamiento firme contra los sobornos y la corrupción	15
Integridad en el sector público	16
Presentación de reclamaciones veraces y correctas a las entidades del Gobierno	16
Comunicación responsable con los funcionarios gubernamentales	16
Cumplimiento de las normas gubernamentales de contratación	16
Integridad como ciudadano corporativo socialmente responsable	17
Participación medida en el proceso político	17
Concesión de donaciones coherentes con la empresa	17
Integridad en el lugar de trabajo	18
Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo	18
Prevención del acoso	18
Comunicación abierta, respetuosa y honesta	18
Contactos clave	19
Política de no represalias de Cigna	19

Nuestro compromiso con la integridad

Código ético y principios de conducta

A diario pedimos la confianza de nuestros afiliados y clientes: confianza en nuestra capacidad para satisfacer sus necesidades, proporcionar servicios excepcionales y mantener la seguridad de su información. Para mí, ganarnos su confianza significa que debemos actuar éticamente en todo lo que hagamos.

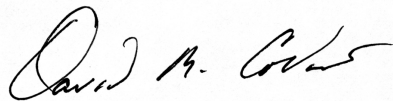
Proporcionar la máxima calidad en el servicio al cliente a escala global no es una tarea fácil. El mundo está cambiando, como también están cambiando las necesidades de nuestros afiliados, y nuestra industria es más competitiva que nunca. En Cigna, no le tenemos miedo a este reto. Contamos con la capacidad, las habilidades, la pasión y, lo que es más importante, las personas necesarias para ayudar a nuestros afiliados a vivir mejor.

El Código ético y los principios de conducta de Cigna son la base de nuestro compromiso inquebrantable con la integridad, el cumplimiento de la ley y el desarrollo de conductas éticas. Estos documentos son una guía para el mundo real que nos adentran en los comportamientos y principios de conducta que representamos como equipo comprometido con la mejora de la salud, el bienestar y la sensación de seguridad de millones de personas en todo el mundo. Y nos atañen a todos, como miembros del equipo de Cigna, independientemente de nuestro papel o ubicación.

A fin de cuentas, nuestro deber es atender a nuestros afiliados, las partes interesadas, las comunidades y las personas de nuestro entorno laboral de forma honesta, justa y con absoluta transparencia. Me siento orgulloso de trabajar con profesionales tan entregados y comprometidos con la realización de su trabajo de forma ética. Estar a este gran nivel es parte de nuestra misión.

Mi petición es que continúe actuando con integridad en todas sus interacciones, todos los días. Recuerde que, al hacerlo, ganamos todos: nosotros y nuestros afiliados.

Gracias por su firme compromiso con hacer lo correcto para usted mismo, para Cigna y para los millones de afiliados, clientes y socios con los que contamos.



David M. Cordani
Presidente y director ejecutivo de Cigna Corporation



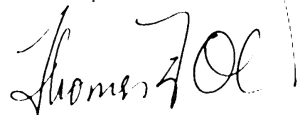
Ser ético, actuar con integridad y hacer lo correcto es la esencia de una organización centrada en sus clientes. Nuestra misión y promesa de marca son compromisos con nuestros afiliados, clientes y reguladores; estas relaciones fundamentales se construyen sobre la confianza.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de contribuir a dar forma a la cultura de Cigna actuando de acuerdo con nuestra misión y Código ético y principios de conducta, para garantizar que Cigna cumpla su misión respetando dichos principios y de forma ética. Se trata de una responsabilidad de la que todos nos sentimos orgullosos, ya que es un aspecto fundamental de nuestros esfuerzos por garantizar que las necesidades de nuestros afiliados sean el centro de todo lo que hacemos.

El Código está cimentado en nuestra visión y valores centrales, y en él se recogen los principios y estándares profesionales que ya existen dentro de nuestra organización. Si bien 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. Nuestros accionistas y todos aquellos a los que atendemos esperan de nosotros y se merecen lo más altos niveles de servicio y conducta ética.

Mi compromiso para garantizar que Cigna tenga unos cimientos consolidados en los valores recogidos en nuestro Código es inquebrantable, como lo es también el de todos los miembros de la directiva de Cigna.

El cumplimiento nos importa. En cada decisión que tomamos, *cada día*.



Tom O'Neil
Responsable de cumplimiento a nivel mundial de Cigna Corporation
Thomas.O'Neil@Cigna.com



Nuestro Código ético y principios de conducta

Nos comprometemos a honrar:

- › La integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa.
- › La integridad en el mercado.
- › La integridad en el sector público.
- › La integridad como ciudadano corporativo socialmente responsable.
- › La integridad en el lugar de trabajo.

Política de no represalias de Cigna

Si usted denuncia de buena fe una infracción del Código ético y los principios de conducta u otras cuestiones de incumplimiento, o si participa en una investigación por este tipo de temas, no será objeto de represalias. Cualquier empleado de Cigna que tome represalias deberá afrontar acciones disciplinarias que pueden llevar incluso a la rescisión del contrato laboral.



Nuestro Código ético y principios de conducta

“Somos una empresa global de servicios de salud con oficinas y empleados en todo el mundo. En este entorno tan complejo, debemos obedecer las leyes de cada país en el que trabajamos y demostrar los más altos estándares éticos”.

Nicole Jones, vicepresidenta ejecutiva, Consejo General

Nuestro Código y principios

El Código ético y principios de conducta (“Código y principios”) nos proporcionan la orientación y los principios para demostrar los más altos estándares de integridad, cumplimiento con la legalidad y conducta ética.

Nuestro Código y principios están adoptados y aprobados por la junta directiva. Cigna está elaborando un nuevo Código y principios basándose en los Códigos que tanto Cigna como Express Scripts llevan usando años. La junta directiva de la nueva organización conjunta revisará dicho Código en su primera reunión trimestral. Una vez que el nuevo Código y principios esté aprobado, se enviará a todos los empleados. No obstante, hasta que llegue ese momento el Código ético y principios de conducta de Cigna es aplicable a TODOS los empleados de la organización conjunta, independientemente de su función o ubicación. Además, los Códigos de conducta de Express Scripts y eviCore seguirán siendo aplicables a sus respectivos empleados, así como a los empleados de sus empresas subsidiarias y filiales. Los valores fundamentales reflejados en estos Códigos son coherentes y sientan las bases de nuestro compromiso inquebrantable con la integridad, el cumplimiento de la ley y el desarrollo de conductas éticas.

Ningún documento puede anticipar y abarcar todas las situaciones con las que nos podemos encontrar. En muchos casos, el sentido común y el buen criterio son las mejores guías. En las siguientes páginas, recogemos algunas políticas relacionadas con nuestro Código y principios que también proporcionan información importante para ayudarle.

Si no está seguro de qué hacer ante una situación, hable con otras personas, incluido su supervisor, un representante de Recursos Humanos (RR. HH.), un responsable de cumplimiento, o un compañero del departamento legal.

Además, siempre que desee denunciar su inquietud tiene a su disposición la línea de Ayuda para Asuntos Éticos.

Nuestro compromiso con la integridad

Nuestras palabras y nuestras acciones son el reflejo de los compromisos y valores de Cigna Corporation y las subsidiarias que sean propiedad total de Cigna Corporation o que estén controladas completamente por esta (denominadas colectivamente “Cigna” o la “Empresa”). Si bien las prácticas empresariales pueden cambiar con el tiempo, nuestro compromiso con nuestros afiliados y con los más altos estándares de integridad siguen siendo una constante.

Desempeñar nuestras actividades empresariales de forma ética es crucial para nuestro éxito. Como empresa líder de servicios de salud a nivel mundial, debemos mantener la atención en nuestros afiliados y ofrecer productos y servicios innovadores para ayudarles a mejorar su salud, bienestar y sensación de seguridad.

Desempeñar las actividades empresariales de forma ética va más allá de obedecer las leyes y las regulaciones: significa que los estándares coherentes de integridad son los cimientos de todo lo que hacemos en Cigna. Recuerde: cuando actúe en nombre de Cigna, nuestra buena reputación de ser una empresa con integridad, que viene de muchos años atrás, está en sus manos.

El Código y principios atañen a toda la mano de obra de Cigna, un grupo que incluye a empleados (tanto a tiempo completo como parcial), asesores, proveedores, voluntarios y aprendices. Además, esperamos que determinados socios empresariales de Cigna, como agentes, afiliados y asesores, también se adhieran al espíritu de nuestro Código y principios, así como a cualquier otra disposición contractual que sea necesaria, siempre que trabajen en nombre de la Empresa.

Como empresa internacional, estamos sujetos a las leyes de muchos países y jurisdicciones de todo el mundo. Si una disposición de nuestro Código y principios discrepa de la legislación pertinente, prevalecerá la disposición más restrictiva, a no ser que viole la ley. Consulte con el responsable de cumplimiento o con el departamento legal local qué leyes y regulaciones le atañen a usted.



Nuestro Código ético y principios de conducta

Solución de dilemas éticos

Existirán circunstancias que no estén recogidas en nuestro Código y principios. En estos casos, hágase las siguientes preguntas que le ayudarán a analizar el problema y a decidir qué hacer.



Analice la situación

- › ¿Cuáles son los posibles resultados?
- › ¿A quién perjudicaría y a quién beneficiaría mi decisión?
- › De las posibles opciones, ¿cuáles son las menos perjudiciales, cuáles las más útiles y cuáles se ajustan más a nuestro Código y principios?

Pregúntese:

- › ¿Sería mi acción legal, ética y coherente con nuestro Código y principios?
- › ¿Me sentiría cómodo testificando acerca de mi decisión ante un tribunal?
- › ¿Cómo me sentiría si mi decisión se hiciera pública en los periódicos, la televisión o en internet?

Expectativas: cumpla con nuestro Código y principios, las políticas relacionadas y las leyes pertinentes

- › Apréndase nuestro Código y principios y realice las sesiones de formación obligatorias en los plazos previstos, incluidas sesiones de formación sobre ética, privacidad, protección de la información y cumplimiento.
- › Utilice nuestro Código y principios, las políticas y procedimientos relacionados que sean aplicables a su trabajo y la ley como guía dondequiera que desarrolle su actividad empresarial.
- › Haga uso de su buen juicio y evite incluso la posibilidad de que algo se perciba como un comportamiento inapropiado.
- › Pida asesoramiento cuando tenga preguntas acerca de nuestro Código y principios, la legislación pertinente o cuando dude ante situaciones cuestionables.
- › No se quede callado ante una posible infracción de nuestro Código y principios, de la política de la Empresa o de la ley, así como si le preocupa o tiene algún problema con algún otro tema de cumplimiento.

Expectativas con respecto a los supervisores: promover una cultura en la que tengan cabida la ética y el cumplimiento

- › Predique con el ejemplo.
- › Asegúrese de que las personas a las que supervisa comprendan sus responsabilidades según nuestro Código y principios y otras políticas de la Empresa.
- › Hable de nuestro Código y principios y haga hincapié en la importancia de la ética y el cumplimiento.
- › Cree un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos para compartir sus inquietudes.
- › Cuando evalúe el rendimiento de un empleado, considere su observancia de nuestro Código y principios.
- › Nunca fomente la obtención de buenos resultados empresariales a costa de sacrificar la conducta ética, ni lleve a los empleados por ese camino.
- › Actúe con prontitud cuando deba prevenir una infracción de nuestro Código y principios o de la ley.

Nuestro Código ético y principios de conducta

Todos tenemos el deber de denunciar las infracciones, tanto conocidas como sospechadas, de nuestro Código y principios

Si está enterado, o tiene dudas razonables, de una infracción de nuestro Código y principios, es su responsabilidad denunciarla con prontitud. Al hacerlo, contribuye a proteger la actividad empresarial, a los clientes, los afiliados y los socios de la Empresa, así como a sus compañeros de trabajo y a usted mismo. Puede denunciar las infracciones conocidas o sospechadas de nuestro Código y principios y otros problemas de incumplimiento a su supervisor, al responsable de cumplimiento, a un representante de Recursos Humanos, a un miembro del Departamento de Auditoría Corporativa o a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos.

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 infracciones conocidas o sospechadas a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos.

Las infracciones de nuestro Código y principios, incluida la negligencia a la hora de denunciar prontamente una infracción conocida de nuestro Código y principios, así como la denuncia falsa de una infracción del Código, pueden conllevar acciones disciplinarias que podrían llegar a incluir la rescisión del contrato laboral.

Denuncias confidenciales de infracciones e investigaciones

A fin de facilitar la comunicación, le animamos a identificarse cuando denuncie una posible infracción de nuestro Código y principios, de las políticas de la Empresa o de la legislación pertinente a través de la línea de Ayuda para Asuntos Éticos. También puede solicitar que su denuncia se mantenga anónima. Las denuncias se tratarán con la máxima confidencialidad posible; además, la información solo se comparte cuando es estrictamente necesario para poder realizar una investigación minuciosa y justa, de acuerdo con los requisitos legales que correspondan.

El auditor general, el director del Departamento de Asuntos Legales, y el responsable de cumplimiento a nivel mundial y/o las personas que estos designen investigan las supuestas infracciones de nuestro Código y principios. Asimismo, Cigna puede informar de manera adicional de dichas infracciones a los funcionarios públicos para que las investiguen y/o inicien acciones legales.

PUNTO DE DECISIÓN – Ejemplos de actividades denunciables

- ▶ Cuando es testigo de un caso de acoso.
- ▶ Cuando su supervisor le pide que incluya una anotación incorrecta en los registros empresariales.
- ▶ Cuando oye por casualidad a sus compañeros hablar de la información privada que contiene el expediente de otro empleado.
- ▶ Cuando su supervisor no toma medidas a raíz de que usted le haya expresado su inquietud acerca de una sospecha de comportamiento indebido.
- ▶ Cuando recibe una denuncia de una posible infracción de nuestro Código y principios, de otras políticas de Cigna o de la ley.

Integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa

“La información es el motor de nuestro negocio. Nuestros clientes, afiliados y otras partes interesadas confían en que salvaguardemos su información. Este punto es esencial para proteger la marca y la reputación de Cigna. De igual modo, todos somos responsables de utilizar los activos de Cigna en consonancia con nuestras políticas”.

Mark Boxer, vicepresidente ejecutivo y director ejecutivo de información

Políticas y procedimientos relacionados

- › Regalos de empresa y entretenimiento
- › Activos de Cigna
- › Planificación de la continuidad de la actividad laboral – estándares y pautas
- › Conflictos de intereses
- › Control, contabilidad y creación de informes
- › Protección y estándares de la información
- › Propiedad intelectual
- › Líneas legales
- › Privacidad
- › Gestión de registros
- › Uso del nombre y los logotipos de Cigna

Pueden aplicarse otras políticas locales. Para ver cualquiera de las políticas mencionadas en el Código, visite la página de [Políticas del lugar de trabajo de Cigna](#).



Protección de los activos de Cigna

Para representar de la mejor forma posible a Cigna y a las personas a las que atendemos, debemos demostrar un cuidado y usos adecuados de los activos de Cigna.

Información sumamente delicada y privada: Todos nosotros debemos garantizar que la información sumamente delicada y privada que concierna a la actividad empresarial, los empleados, afiliados, clientes y/o socios comerciales de la Empresa se trate con cuidado y solo se divulgue a personas autorizadas que necesiten conocerla para desempeñar su trabajo.

Bienes físicos de Cigna: Los bienes que Cigna tiene en propiedad, incluidos los bienes inmuebles, los equipos y los suministros, deben protegerse contra un uso indebido, daños, robo o utilización indebida. Estos bienes pertenecen a Cigna y deben estar destinados a su actividad empresarial.

Sistemas de tecnologías de la información: Los sistemas de Cigna abarcan ordenadores, recursos de redes, sistemas de correo electrónico, sistemas de voz y demás información procesada por ordenador. Cada uno de nosotros es responsable de proteger estos sistemas y la información que contienen contra accesos indebidos, daños o robo.

Si la legislación local lo permite, cabe la posibilidad de que Cigna se reserve el derecho a revisar todos los correos electrónicos y demás información electrónica para determinar si se está cumpliendo con nuestro Código y principios y con las políticas de la Empresa.

Propiedad intelectual: La propiedad intelectual de Cigna incluye las innovaciones, marcas comerciales, derechos de autor y secretos comerciales desarrollados en el período de vigencia de un contrato laboral de Cigna o utilizando sus recursos. Asimismo, la propiedad intelectual también abarca cualquier idea o información empresarial que sean propiedad de la Empresa, tales como los productos y las metodologías empresariales únicos y propios. Todos nosotros debemos proteger y mantener la confidencialidad de la propiedad intelectual de Cigna. Cualquier producto o propiedad intelectual relacionados con su trabajo que desarrolle mientras esté contratado por Cigna será propiedad de la Empresa. La obligación de mantener la confidencialidad continúa aun si deja de trabajar en Cigna. Por otra parte, también debe respetar la propiedad intelectual de otras entidades. Por ejemplo, no debe usar la propiedad intelectual de sus empleadores anteriores en su trabajo en Cigna ni puede compartir esta información con la Empresa.

Fondos: Los fondos de Cigna deben usarse de forma responsable y exclusivamente para fines empresariales internos. Cada uno de nosotros debe proteger los fondos de la Empresa de su uso indebido o de robo y garantizar que Cigna reciba una buena relación calidad-precio cuando se utilicen dichos fondos. Solo se permiten reembolsos para gastos empresariales reales, razonables y autorizados.

Integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa

“Un compromiso inquebrantable con una conducta ética ejemplar es una buena decisión empresarial. Los afiliados y clientes quieren hacer negocios con empresas éticas. Y la base de nuestra relación con todas las partes interesadas, ya sean los afiliados que cuentan con nosotros en momentos de necesidad, los accionistas que invierten en nosotros o los socios con los que trabajamos, es la confianza. Nuestros empleados se esfuerzan por mantener esa confianza cada día tomando las decisiones correctas y autoimponiéndose los más altos niveles de estándares éticos”.

Eric Palmer, vicepresidente ejecutivo y director financiero

Mantenimiento de registros financieros y empresariales fidedignos

Cigna está comprometida a proporcionar a sus inversores, responsables normativos y demás partes interesadas informes fidedignos, completos y oportunos con respecto a la situación financiera de la Empresa y los resultados de sus operaciones. La manera de tratar y mantener esta información, así como de crear informes, puede tener un impacto significativo en la reputación de Cigna y en la capacidad de los supervisores para tomar decisiones bien fundadas. Por este motivo, nos comprometemos a registrar las transacciones en su totalidad, con precisión y con la mayor prontitud posible. 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.

Para obtener más información, consulte la Política de gestión de registros de Cigna.



PUNTO DE DECISIÓN - Mantenimiento de registros financieros y empresariales fidedignos

P. John ha estado trabajando en una transacción importante y la cliente le asegura que firmará el contrato pronto. El cierre del trimestre es hoy y John quiere incluir la transacción en su informe trimestral. ¿Debería hacerlo?

R. No. Las transacciones deben registrarse en su totalidad, con precisión y puntualmente. El trato no está cerrado y no puede incluirse en un informe de la empresa hasta que se firme el contrato.

Integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa

“Nuestro éxito continuado en el mercado comienza por actuar de manera ética e íntegra. Esto va mucho más allá del simple cumplimiento con las leyes y regulaciones. Se trata de hacer lo correcto, día tras día”.

Brian Evanko, Presidente, Segmento de Actividades Gubernamentales

Prevención de conflictos de intereses

En ningún caso permita que sus negociaciones en nombre de la Empresa sean objeto de influencias indebidas, o den la impresión de serlo, marcadas por sus intereses personales. Los empleados deben cuidar que su conducta evite los conflictos de intereses, reales o percibidos, en todo momento.

Oportunidades corporativas: no está permitido aprovechar una oportunidad de negocio descubierta a través del uso de la propiedad e información de Cigna, o su puesto en la Empresa, ni tampoco está permitido asesorar a alguien para que lo haga. Además, no podrá usar la propiedad e información de Cigna, o su puesto en la Empresa, para obtener cualquier otro tipo de beneficio estrictamente 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:

el empleo externo puede crear un conflicto de intereses real o posible. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando, por ejemplo, trabaja para otra empresa, es socio o miembro de la junta directiva de otra empresa o institución, es funcionario público o se presenta como candidato electoral, o cuando presenta o presta sus servicios en un panel de la industria. Para evitar, incluso, que sus acciones puedan percibirse como un conflicto de intereses, consulte con su supervisor y con la Oficina de Asuntos Éticos.

Relaciones familiares: Sus familiares directos, parejas y las personas que vivan con usted no deben influir en sus decisiones empresariales en ningún caso. Estas relaciones requieren una dosis mayor de cautela para evitar los conflictos de intereses y la pérdida de confidencialidad. Dentro del alcance de las leyes pertinentes, debe informar a su supervisor y a la Oficina de Asuntos Éticos si sus relaciones familiares dan lugar a un conflicto de intereses real o percibido.



PUNTO DE DECISIÓN

Prevención de conflictos de intereses

- › Tome decisiones que sean lo más beneficiosas posibles para Cigna.
- › Evite las situaciones que influyan indebidamente, o puedan percibirse como tal, en sus decisiones empresariales.
- › Si duda, pida ayuda.

Pregúntese:

- › ¿Podrían mis intereses personales o los intereses de mi familia comprometer mi capacidad de tomar decisiones empresariales objetivas, resultar un impedimento para que pueda realizar mi trabajo eficazmente o provocar un uso indebido de los activos de Cigna por mi parte?
- › ¿Los demás podrían percibirlo de esta forma?

Integridad en la protección de los activos, la reputación y el buen hacer de la empresa

Dar y recibir regalos de empresa y

entretenimiento: los regalos modestos y el entretenimiento razonable con fines empresariales pueden ayudar a fortalecer las relaciones empresariales. Independientemente de si usted es el donante o el receptor, los regalos y el entretenimiento nunca deben influir indebidamente, o dar lugar a esta percepción, en las decisiones empresariales. La diferencia que marca si los regalos y entretenimiento que damos o recibimos son apropiados a menudo puede depender de las circunstancias específicas.

Por norma general, no ofrezca ni proporcione un regalo para obtener una ventaja injusta con un socio comercial. Asimismo, tampoco intente conseguir ni acepte un regalo con un valor superior al valor nominal que le pueda ofrecer alguien con la intención de establecer una relación comercial o de hacer negocios con la Empresa, ni de ninguna persona o entidad de la competencia de Cigna.

Puede pagar o aceptar comidas u otras variantes modestas de entretenimiento, siempre y cuando sean razonables y apropiadas para la ocasión, si bien deben realizarse en presencia del socio comercial y siempre que el entretenimiento sea apropiado y no influya indebidamente en las decisiones empresariales ni cree un conflicto de intereses, real o percibido.

Haga siempre uso de su buen juicio antes de aceptar u ofrecer cualquier regalo de empresa o entretenimiento y consulte a su supervisor, al personal de cumplimiento o a la Oficina de Asuntos Éticos si tiene alguna pregunta.

Debe tener especial cuidado cuando considere la posibilidad de ofrecer regalos o entretenimiento a los funcionarios o empleados gubernamentales o de empresas públicas. En estos casos, antes debe consultar al responsable de cumplimiento de su división. La Política de regalos de empresa y entretenimiento proporciona más información sobre este tema.



PUNTO DE DECISIÓN

Gastos de representación

- P.** Un socio comercial le ofrece a Jill unas entradas para un torneo de golf. ¿Las debería aceptar?
- R.** Depende. Si el socio comercial va a asistir al torneo con Julia, las entradas podrían considerarse gastos de representación y serían aceptables siempre y cuando cumplan con las pautas que rigen este tipo de gastos. Si el socio comercial no asiste al campeonato

con ella, las entradas son un regalo. Puede aceptarlas siempre y cuando se cumplan las pautas pertinentes, incluidos los límites con respecto al precio de las entradas. Si Jill no está segura de qué debe hacer, tendrá que consultar la Política de regalos de empresa y entretenimiento y cualquier otra política empresarial específica que recoja esta situación.

Integridad en el mercado

Políticas y procedimientos relacionados

Cumplimiento anticorrupción
Antimonopolio y competencia justa
Comunicaciones y redes sociales
Sanciones económicas y restricciones comerciales
Protección y estándares de la información
Privacidad
Transacciones de valores y uso ilícito de información privilegiada
Gestión de la cadena de suministro
Prácticas comerciales

Para ver cualquiera de las políticas mencionadas aquí, visite la página de [Políticas del lugar de trabajo de Cigna](#).

Respeto 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 responder a las dudas o quejas de los afiliados. No se permite ni se tolera que ningún empleado se aproveche de alguien, por ejemplo, mediante la manipulación o la tergiversación de la información.

Cigna compite con fuerza, pero de forma justa, en todo el mundo. Buscamos mantener y ampliar nuestro negocio a través de productos y servicios superiores a los de la competencia, no mediante la aplicación de prácticas empresariales indebidas o que atentan contra ella. Por ello, es importante que cada uno de nosotros hagamos todo lo posible por comprender y respetar las leyes internacionales sobre competencia y antimonopolio. Estas leyes son extremadamente complejas. Si no está seguro de qué prácticas empresariales son apropiadas, consulte al responsable de cumplimiento o al asesor legal de su división.



PUNTO DE DECISIÓN

Qué debe hacerse y qué no debe hacerse en las prácticas empresariales justas

Sí debe: Utilizar la información de fuentes públicas.

No debe: Obtener información sobre precios o información clave sobre costes directamente de la competencia.

Sí debe: Consultar a su departamento legal o de cumplimiento antes de obtener información de una

fuente privada o de involucrar a un asesor para obtener información sobre un competidor.

No debe: Intentar obtener información confidencial sobre la competencia a través de las entrevistas de trabajo a posibles candidatos.

Sí debe: Documentar las fuentes para toda la información obtenida acerca de la competencia.

No debe: Utilizar la propiedad intelectual de otra empresa.

Integridad en el mercado

Participación en comunicaciones empresariales abiertas, justas y fidedignas

La relación de Cigna con los afiliados y socios comerciales depende del intercambio de información fidedigna, mediante los canales apropiados. Fomentamos el uso de determinados métodos de comunicación, incluidas las redes sociales (blogs, salas de chat y sitios web *wiki*) para promocionar nuestra empresa y gestionar las relaciones.

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

Protección de la privacidad y confidencialidad de los afiliados, los empleados y los clientes

Nuestros afiliados, empleados y clientes confían en que protejamos su información personal y empresarial. No ponga en riesgo dicha confianza obteniendo, usando o divulgando información privada o delicada en un modo distinto al recogido por los avisos de privacidad de la Empresa y de conformidad con las políticas de Cigna sobre la protección de la privacidad y de la información.

Por la naturaleza de su trabajo, muchos empleados tienen acceso a la información personal de los pacientes o a la de otros empleados de la empresa. Las regulaciones federales de Estados Unidos, abarcadas en conjunto por la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros Médicos, o HIPAA, están diseñadas para proteger la privacidad de la "información protegida de salud" (PHI, por sus siglas en inglés). Ciertos datos personales pueden considerarse PHI si guardan relación con el estado físico o mental del paciente o con el pago requerido para cubrir la atención sanitaria.

Es importante que los empleados conozcan a fondo las regulaciones de la HIPAA y las políticas y procedimientos de privacidad de nuestra empresa relacionados con esta ley. Si tiene acceso a cierta PHI, es su responsabilidad proteger dicha información contra un posible uso indebido o

divulgación. En ningún caso debe acceder a la PHI, usarla ni divulgarla si no tiene una razón legítima empresarial o vinculada a la prestación de atención a un paciente, tal como se define en la ley HIPAA y en las políticas de la empresa; tampoco debe usar la PHI para obtener un beneficio personal. Las leyes estatales de Estados Unidos también desempeñan un papel importante en la protección de los datos de los pacientes. Además de la HIPAA, la legislación estatal brinda protección adicional a la información sumamente delicada. Asimismo, muchos estados cuentan con requisitos legales propios con respecto a cómo debe informarse a una persona de una posible filtración de su información personal o PHI. Tanto las leyes federales como estatales sobre este asunto son complejas y cambian constantemente. Por ello, la formación en estos temas tiene una importancia indudable. Existen, además, varias leyes y regulaciones federales y estatales que protegen la información de identificación personal (PII, por sus siglas en inglés), incluso cuando no está relacionada con la atención sanitaria. La PII incluye cualquier nombre y apellidos o número que pueda usarse para identificar a una persona; por ejemplo, el nombre y apellidos, el número de la Seguridad Social, la fecha de nacimiento o el número del carnet de conducir. Todos somos responsables de proteger la PII contra la suplantación de la identidad.

Póngase en contacto con su supervisor o con nuestro responsable de privacidad si tiene alguna duda o inquietud con respecto a la ley HIPAA o cualquier asunto de privacidad.

Muchos países, al margen de Estados Unidos, tienen sus propias leyes de privacidad, de exigido cumplimiento. En muchos casos, las leyes internacionales de privacidad son más onerosas o tienen una aplicación más amplia que las estadounidenses. Si tiene alguna pregunta sobre las leyes de un país o región que no sea Estados Unidos, incluido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de obligado cumplimiento en la Unión Europea, póngase en contacto con la Oficina Internacional de Privacidad.

Las clasificaciones de lo que se considera información personal o datos empresariales pueden diferir dependiendo del país, el estado o la municipalidad. Es su responsabilidad conocer y respetar toda ley relativa a la protección y privacidad de la información que sea pertinente para su labor en Cigna.

Integridad en el mercado



PUNTO DE DECISIÓN

Redes sociales

P. ¿Qué debo tener en cuenta si estoy conectado a una red social?

R. No debe divulgar información confidencial o delicada. No se permite el acoso ni el uso de un lenguaje discriminatorio o profano. Reflexione sobre cómo se sentirían sus familiares o amigos si sus comentarios se publicasen en la portada de su periódico local. Consulte la Política de comunicaciones y redes sociales para obtener más detalles.

Protección de la información: qué debe y qué no debe hacerse

Sí debe: Comprender las distintas categorías de información: sumamente delicada, restringida, de propiedad y pública. Asimismo, conozca cómo salvaguardarla.

No debe: Instalar o use ningún *hardware* o *software* que no haya sido aprobado por Cigna.

Sí debe: Retirar inmediatamente los documentos confidenciales de la impresora o el fax.

No debe: Enviar información de Cigna a su correo personal (p. ej. de Gmail) o guarde dicha

información en un equipo que no pertenezca a la Empresa, como, por ejemplo, en el ordenador de su casa, en una tableta o un *smartphone*.

Denuncia de divulgaciones de información de identificación personal (PII)

P. ¿A quién debo informar de la divulgación indebida de información de identificación personal?

R. En caso de divulgación indebida de la PII de una persona, informe de ello inmediatamente a la Oficina de Privacidad Empresarial. Informe de cualquier problema de privacidad internacional a su departamento legal local o al responsable de cumplimiento.

Denuncie la divulgación de información sumamente delicada o restringida.

P. ¿A quién debo informar de la divulgación indebida de información altamente sensible o restringida?

R. Denuncie todas las divulgaciones indebidas de información altamente sensible o restringida poniéndose en contacto con el departamento legal de Cigna.

Integridad en el mercado

Negociación legal de valores

Existen leyes y regulaciones estrictas que prohíben el uso ilícito de información privilegiada. Dicho uso se refiere a la práctica ilegal de negociar con valores cuando esté al tanto de información empresarial importante desconocida para el público (también conocida como *información privilegiada*). No debe comprar, vender o negociar con valores de Cigna ni de otras empresas hasta que dicha información se haga pública. Se considera que la información se ha hecho pública cuando la empresa la publica (por ejemplo, por medio de un comunicado de prensa) y ha transcurrido un plazo suficiente como para permitir que el mercado de inversiones absorba y evalúe dicha información.

La información privilegiada puede ser de naturaleza diversa, pero normalmente implica la probabilidad de que un inversor razonable la pudiera considerar importante a la hora de tomar la decisión de comprar, vender o conservar los valores de una empresa. Tenga en cuenta que esta política puede incluir información que afecte a una empresa ajena a Cigna, y que haya llegado a su conocimiento mientras actuaba en calidad de empleado de Cigna. Algunos ejemplos comunes incluyen la información financiera, los nuevos contratos y productos o los planes de ampliación del negocio y los cambios importantes en las estructuras de las empresas.

Trate la información privilegiada tal como haría con otro tipo de información confidencial de Cigna: no la comparta con sus familiares, amigos ni con ninguna otra persona; no hable de ella en lugares públicos; no la envíe por fax si no sabe quién lo recibirá; no la envíe por correo electrónico a direcciones de información general, y no se la comunique a nadie en la Empresa, a no ser que deban estar al tanto por razones empresariales para llevar a cabo sus tareas.

Integridad en el mercado

“Como empresa global líder en la prestación de servicios de salud, debemos continuar reaccionando ante el constante cambio de las dinámicas de los mercados y de las distintas jurisdicciones del mundo. Es crucial que nos mantengamos al día con la diversidad y la complejidad de las leyes que afectan a nuestra actividad empresarial. Cada uno de los países y jurisdicciones en los que operamos tiene sus propias leyes y marcos normativos, por lo que debemos cerciorarnos de seguir trabajando activamente para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales de cada región”.
Jason Sadler, presidente de mercados internacionales

Cumplimiento de las sanciones económicas y las restricciones comerciales

Para cumplir con los programas pertinentes de sanciones de los 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 individuos sospechosos de terrorismo o gobiernos terroristas, o individuos sospechosos de narcotráfico. 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 contemos con el amparo legal del 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.

Trabajamos para una empresa internacional, lo cual supone que las leyes y regulaciones nacionales pueden diferir o incluso entrar en conflicto con estas restricciones. Por ello, es importante que consulte al responsable de cumplimiento de su división si tiene cualquier pregunta.

Gestión diligente de proveedores y contratistas

Exigimos que las actividades que nuestros proveedores y contratistas desempeñan en nombre de la Empresa sean coherentes con nuestro Código y principios y respeten sus contratos con Cigna. Debemos ser diligentes al intentar garantizar que

estas partes cumplan con sus obligaciones. Los socios comerciales no deben crear incentivos para que ningún empleado de Cigna infrinja nuestro Código y principios, las políticas de la Empresa o la ley.

Posicionamiento firme contra los sobornos y la corrupción

En ningún caso debemos utilizar medios indebidos para influir en el criterio empresarial de otra parte. Esto supone que ningún trabajador de Cigna puede sobornar u ofrecer o proporcionar otros beneficios indebidos a otras personas con el fin de obtener o mantener la relación empresarial o una ventaja empresarial injusta que implique a la Empresa, a nuestros afiliados o a nuestros empleados.

Es especialmente importante tener en cuenta que, en Cigna, nunca pagamos, prometemos ni ofrecemos elementos de valor a funcionarios o empleados gubernamentales con el fin de obtener o mantener la relación empresarial o de garantizar una ventaja empresarial injusta. Los elementos de valor no se limitan a pagos en efectivo a los funcionarios gubernamentales, sino que también incluyen, por ejemplo, las donaciones a organizaciones benéficas a petición de un funcionario gubernamental.

A fin de cumplir con las diversas leyes y regulaciones sobre anticorrupción en las distintas partes del mundo, Cigna lleva a cabo controles rigurosos de los activos y las prácticas contables de la Empresa, para garantizar que nuestros libros y registros sean honestos y fidedignos. Si está al tanto o sospecha de una infracción de alguna de estas leyes, es su deber denunciarla con prontitud al responsable de cumplimiento de su división.

PUNTO DE DECISIÓN

¿Qué es un funcionario gubernamental?

La definición de funcionario gubernamental es amplia y puede incluir a los responsables o empleados de cualquier entidad cuya propiedad o control correspondan, parcial o totalmente, al Gobierno, como ocurre con los planes de salud federales o estatales, los clientes de un plan de medicamentos con receta, los hospitales públicos, los candidatos a cargos políticos, o los responsables o empleados de organizaciones gubernamentales internacionales.



Integridad en el sector público

Políticas y procedimientos relacionados

Cumplimiento anticorrupción

Reclamaciones falsas

Contratos gubernamentales/medidas contra comisiones ilegales

Contribuciones políticas/contactos gubernamentales

Para ver cualquiera de las políticas mencionadas aquí, visite la página de [Políticas del lugar de trabajo de Cigna](#).

Presentación de reclamaciones veraces y correctas a las entidades gubernamentales

Si participamos en la presentación de reclamaciones a gobiernos o a sus agencias para su pago correspondiente, como ocurre con Medicare y Medicaid en Estados Unidos, por ejemplo, debemos garantizar que sean veraces y precisas; de lo contrario, se nos pueden exigir responsabilidades tanto a Cigna como al empleado a nivel individual. Denuncie con prontitud cualquier infracción de este tipo si sabe o sospecha que se ha cometido un fraude o un abuso.

Comunicación responsable con los funcionarios gubernamentales

Las comunicaciones con funcionarios o empleados gubernamentales siempre deben contener información completa, objetiva y fidedigna. Se nos permite tener contacto con funcionarios o empleados gubernamentales, tales como los legisladores, para poder desempeñar la actividad empresarial de Cigna, siempre y cuando la comunicación sea necesaria para nuestro trabajo.

Cualquier otro tipo de contacto con funcionarios o empleados gubernamentales (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

Cumplimiento de las normas gubernamentales de contratación

Cuando un programa gubernamental es el que paga los productos o servicios de Cigna, aunque sea de forma parcial, es posible que estemos sujetos a requisitos legales adicionales relativos a las normas de contratación gubernamentales. Al desarrollar una actividad empresarial regida por las disposiciones de un contrato gubernamental, Cigna está obligada a cumplir con todas las normas y regulaciones aplicables. Estas incluyen, por ejemplo, las normas específicas que prohíben que alguien pida o reciba deliberadamente cualquier tipo 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.

PUNTO DE DECISIÓN

Contacto responsable con funcionarios gubernamentales: qué debe y qué no debe hacerse

Sí: Póngase en contacto con el Departamento de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales o con su Departamento Legal si un funcionario o empleado gubernamental solicita información y usted no está autorizado a responder a ese tipo de peticiones.

No: Contacte con un funcionario o empleado gubernamental con el propósito de conseguir un nuevo cliente antes de hablar con el Departamento de Políticas Públicas y Asuntos Gubernamentales o con su Departamento Legal, según corresponda.

Sí: Proporcione respuestas completas y fidedignas si está autorizado a responder a preguntas realizadas por entidades o funcionarios gubernamentales.

No: Oculte registros o documentos de los funcionarios o empleados gubernamentales.



Integridad como ciudadano corporativo socialmente responsable

Políticas y procedimientos relacionados

Contribuciones benéficas

Contribuciones políticas/contactos gubernamentales

Para ver cualquiera de las políticas mencionadas aquí, visite la página de

[Políticas del lugar de trabajo de Cigna.](#)

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 a título personal, debe tener cuidado para 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 conexión con cualquier tipo de actividad política constituye un uso indebido de los activos de la empresa y podría, además, considerarse una “contribución política” que infringe las leyes y las políticas de Cigna relativas a las contribuciones corporativas. En algunos casos, incluso las contribuciones personales pueden estar prohibidas, mientras que, en otros, los empleados o, incluso, sus cónyuges deberán abstenerse de realizar este tipo de contribuciones.

Concesión de donaciones coherentes con la empresa

Cigna ofrece donaciones, patrocinio y contribuciones a organizaciones benéficas cuya causa busca mejorar la salud, bienestar y sensación de seguridad de las personas y comunidades de todo el mundo. Nos sentimos orgullosos de nuestra tradición de ser una empresa socialmente responsable y de contribuir con las comunidades a las que atendemos y devolverles lo que han aportado. No obstante, 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.

Debe obtener una aprobación por escrito del director de Asuntos cívicos, o de la persona designada en su nombre, antes de emplear los fondos de Cigna para realizar una aportación monetaria o en especie a una organización benéfica, o de establecer patrocinios a su favor, o bien antes de realizar cualquier otro tipo de donación o de permitir el uso de los activos de Cigna, ya sea por parte de dicha organización ya para su uso y disfrute, independientemente del origen del presupuesto de la línea de negocios. Para recibir la aprobación por escrito del director de Asuntos cívicos, ha de presentar la solicitud cumplimentando el Formulario de solicitud para realizar contribuciones benéficas aprobado para su zona geográfica. Cigna Foundation es una entidad independiente que concede subvenciones benéficas principalmente a proyectos sin ánimo de lucro relacionados con la salud. El proceso para solicitar fondos de cualquier tipo a Cigna Foundation pasa por presentar la solicitud a la propia fundación y obtener la aprobación del director ejecutivo de esta.

PUNTO DE DECISIÓN

Contribuciones de la empresa

- P.** Cuento con el respaldo de mi supervisor para que Cigna participe en un pequeño evento benéfico. ¿Por qué necesito también la aprobación del Departamento de Asuntos Cívicos de Cigna?
- R.** Cada contribución de fondos y activos de Cigna ayuda a mantener la buena reputación de Cigna como corporación. Del mismo modo, cada contribución es relevante desde el punto de vista legal. El Departamento de Asuntos Cívicos tiene la responsabilidad de garantizar que nuestras contribuciones benéficas a nivel corporativo cumplan con todas las leyes aplicables y, en el caso de Estados Unidos, con los estándares de la Bolsa de Nueva York. El Departamento de Asuntos Cívicos también realiza un seguimiento de los datos de las contribuciones que se recoge en el Informe anual corporativo de Cigna y en el Informe anual de contribuciones; asimismo, también recoge las peticiones de comunicación e información de las entidades gubernamentales, las organizaciones sin ánimo de lucro y los posibles nuevos afiliados.



Integridad en el lugar de trabajo

“En Cigna, desde hace mucho tiempo tenemos un compromiso inquebrantable con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Nos comprometemos a tratar a todos los empleados de forma justa y nuestras políticas sobre el lugar de trabajo prohíben expresamente cualquier tipo de discriminación o acoso. Y, lo que es más importante, exigimos que todos los empleados defiendan los valores de Cigna todos los días, en todas las interacciones y con todas las personas”.

John Murabito, vicepresidente ejecutivo, director de Recursos Humanos

Políticas y procedimientos relacionados

Comunicaciones y redes sociales
Igualdad de oportunidades en el empleo
Prevención del acoso

Para ver cualquiera de las políticas mencionadas aquí, visite la página de [Políticas del lugar de trabajo de Cigna](#).

En Cigna consideramos que un trato justo y equitativo de todos los empleados, pacientes y personas es crucial para poder cumplir nuestra misión.

No discriminación de afiliados y pacientes

En virtud de su política, Cigna inscribirá y prestará sus servicios a clientes, afiliados y pacientes independientemente de su raza, color, religión, sexo, origen étnico, edad, discapacidad, estado con respecto a la obtención de asistencia pública, información genética y cualquier otra clasificación protegida por las leyes pertinentes.

Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo

Cigna promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades en el empleo. Todos nosotros somos responsables de mantener un ambiente de trabajo positivo y asegurar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Las decisiones que atañan al empleo en la Empresa deben basarse en las habilidades, cualificaciones y rendimiento profesional de los empleados. No permitimos la toma de decisiones basada en cualquier factor discriminatorio y prohibido por ley, lo cual incluye, en Estados Unidos, por ejemplo, la discriminación por raza, color, sexo (incluido el hecho de que una mujer esté embarazada), edad, discapacidad, condición de veterano, religión, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, identidad de género, estado civil, condición de pareja de hecho, información genética o nacionalidad.

Prevención 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 (algunos ejemplos son 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 y el acceso a internet. Todos debemos evitar participar de cualquier conducta de este tipo y, si somos testigos de ella, denunciarla a los supervisores o a Recursos Humanos.



Comunicación abierta, respetuosa y honesta

La comunicación abierta implica el intercambio de información empresarial precisa y oportuna. En Cigna, acogemos con gusto las distintas opiniones e inquietudes; si bien podemos no estar de acuerdo los unos con los otros, las discusiones sanas son importantes. La comunicación entre nosotros siempre ha de ser profesional y amable. Las impertinencias y los comentarios ofensivos no son justificables en ningún caso. La comunicación abierta es una manifestación del respeto mutuo.

PUNTO DE DECISIÓN

Política de no represalias

- P.** Jessica ha visto recientemente cómo varios empleados se referían a una de sus compañeras con insultos y comentarios racistas. ¿Qué debe hacer?
- R.** Jessica debe denunciar cuanto antes su preocupación ante su supervisor o ante Recursos Humanos. Si no le resulta cómodo hablar con su supervisor, debería ponerse en contacto con el representante de relaciones entre empleados o con el responsable de cumplimiento de su división, o bien llamar a la línea de Ayuda para Asuntos Éticos.

Contactos clave

Cigna cuenta con múltiples opciones para resolver sus dudas e inquietudes.

Su supervisor

Propósito: su mejor contacto para problemas en el lugar de trabajo

Profesional de Recursos Humanos

Centro de servicios de Your Cigna Life:

Número gratuito: +1.800.551.3539*

Su representante local de relaciones entre empleados:

+1.215.761.1900 (internacional/nacional)

Propósito: inquietudes laborales

Protección de la información de Cigna

Correo electrónico:

CignaInformationProtection@Cigna.com

Propósito: asistencia con temas de protección de la información

Seguridad global y aviación

Números de emergencia disponibles las 24 horas del día

Número gratuito: +1.800.222.0852* o

+1.215.761.6279 (contacto nacional e internacional)

Propósito: denuncia de robo de bienes físicos de Cigna

Cumplimiento empresarial

Para los trabajadores de Cigna: En *Iris* bajo *Enterprise* (Empresa) > *Our Business Units* (Nuestras unidades empresariales) > *Cigna Legal* (Cigna Legal) > *Ethics and Compliance* (Asuntos éticos y cumplimiento).

Propósito: asesoramiento e interpretación de nuestro Código y principios y de las políticas relacionadas

Oficina de Privacidad Empresarial

Correo electrónico: PrivacyOffice@Cigna.com o

CignaHealthCarePrivacyOffice@Cigna.com

Propósito: asesoramiento e interpretación de políticas en temas o incidentes de privacidad nacional

Línea de Ayuda para Asuntos Éticos**

Número gratuito: +1.800.472.8348*

Se pueden realizar llamadas gratuitas desde fuera de Estados Unidos utilizando los [códigos de acceso](#).

Correo electrónico: Ethics@Cigna.com

Sitios web:

Para los trabajadores y personal estadounidense y de fuera de Europa:

CignaEthicsHelpline.Alertline.com

Para los trabajadores de Europa:

CignaEUethicsHelpline.Alertline.com

Propósito: asesoramiento e interpretación de nuestro Código y principios y denuncia de posibles problemas

Departamento Legal

Para los trabajadores: En *Iris*, bajo *Enterprise* (Empresa) > *Our Business Units* (Nuestras unidades empresariales) > *Cigna Legal* (Cigna Legal).

Propósito: asesoramiento e interpretación de leyes y regulaciones

Departamento de Auditoría Corporativa

Correo electrónico: GeneralAuditor@Cigna.com

Propósito: recogida de denuncias de infracciones conocidas o sospechadas de nuestro Código

Oficina Internacional de Privacidad

Correo electrónico:

InternationalPrivacyMailbox@Cigna.com

Propósito: asesoramiento e interpretación de políticas en temas de privacidad internacional

Política de no represalias de Cigna

Si usted denuncia de buena fe una infracción del Código y principios u otras cuestiones de incumplimiento, o si participa en una investigación por este tipo de temas, no será objeto de represalias. Cualquier empleado de Cigna que tome represalias deberá afrontar acciones disciplinarias que pueden llevar incluso a la rescisión del contrato laboral.

En circunstancias específicas, el director de Cumplimiento o la persona que este designe pueden conceder una exención para una parte concreta de nuestro Código y principios. Toda solicitud de exención para cualquier disposición incluida en este Código y principios debe hacerse por escrito. La junta directiva de Cigna 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.

Cigna puede actualizar nuestro Código y principios ocasionalmente. El Departamento de Cumplimiento Empresarial comunicará cualquier cambio significativo.

El Código y principios de Cigna no es un contrato de trabajo y no proporciona ningún derecho contractual entre Cigna y las personas cubiertas por las disposiciones del documento.

* Nota: Si llama desde fuera de Estados Unidos y desea que la llamada sea gratuita, marque el código de acceso: + 800.472.8348. Si no puede acceder al código, puede encontrarlo [haciendo clic aquí](#).

** La línea de Ayuda para Asuntos Éticos depende del Departamento de Cumplimiento, un organismo independiente que rinde cuentas a la junta directiva de Cigna. El número gratuito que comienza por +1.800 está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, y cuenta con personal de atención en distintos idiomas.

Este Código pretende cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables. Ninguna afirmación de este Código pretende limitar o desalentar de modo alguno a los empleados de participar en actividades concertadas protegidas para la ayuda o protección mutuas, tal como se describe en la Sección 7 de la Ley Estadounidense de Relaciones Laborales.

Todos los productos y servicios de Cigna son proporcionados exclusivamente por subsidiarias operativas de Cigna Corporation o a través de las mismas, incluida Cigna Health and Life Insurance Company, Connecticut General Life Insurance Company, Cigna Behavioral Health, Inc., y subsidiarias de HMO (organización para el mantenimiento de la salud) o subsidiarias de servicios de Cigna Health Corporation. El nombre, logotipo y otras marcas de Cigna son propiedad de Cigna Intellectual Property, Inc. Las imágenes se usan con fines ilustrativos únicamente.

841044SP i 12/18 © 2018 Cigna. Parte del contenido es proporcionado bajo licencia.

