



**Código de Conducta  
de Prudential**

**TOMANDO LAS  
DECISIONES  
CORRECTAS**

# MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO

En Prudential, todos compartimos la enorme responsabilidad y oportunidad de mejorar la vida de las personas resolviendo los desafíos financieros de este mundo en constante cambio. Su compromiso para cumplir con nuestro propósito y dar un valor agregado a nuestros clientes y a cualquier otra persona con la que estemos involucrados ayuda a que la seguridad financiera sea una realidad para millones de personas y familias en todo el mundo.

Nuestro compromiso tradicional de hacer negocios de la forma correcta debe continuar siendo el centro de todas las interacciones con los clientes, de todas las decisiones que tomemos y de todas las elecciones que hagamos para que estemos a la altura de nuestro propósito y cumplamos nuestras promesas. Los lugares en los que operamos, los clientes a los que brindamos servicios y las soluciones que ofrecemos evolucionarán conforme lo hagan las necesidades, expectativas de nuestros clientes y nuestro entorno operativo. Lo que nunca cambiará, lo que no puede cambiar, es nuestro compromiso de ejercer un liderazgo responsable y trabajar con integridad.

Estos valores han definido nuestra forma de hacer negocios desde que se fundó Prudential hace 150 años. Y debemos mantenernos fieles a estos a medida que evolucionamos para abordar las nuevas necesidades de los clientes y los avances tecnológicos. Mientras seguimos creciendo y atendiendo a clientes de todo el mundo, sé que puedo confiar en que usted mantendrá nuestro sólido compromiso de hacer las cosas de la forma correcta, todos los días.

Nuestro Código de Conducta, *Tomando las decisiones correctas*, se creó para apoyarlo en su trabajo todos los días. Ofrece una guía para comprender las prácticas comerciales éticas que adoptamos en toda la compañía, desde cómo operamos hasta cómo tratamos a los empleados, clientes y otras partes interesadas. Identifica las responsabilidades que todos compartimos para cumplir con los altos estándares éticos de la compañía. Además, señala la gran cantidad de recursos que están a nuestra disposición para ayudarnos a cumplir nuestras promesas.

Gracias por sus continuas contribuciones y por el compromiso de cumplir con nuestras promesas y nuestro propósito.



**ANDREW F. SULLIVAN**

Director Ejecutivo  
Prudential Financial, Inc.



“Nuestro compromiso tradicional de hacer negocios de la forma correcta debe permanecer en el centro de todas las interacciones con el cliente y de cada decisión tomamos y elección que hacemos”.

# ÍNDICE

<b>NUESTRO PROPÓSITO, NUESTROS PRINCIPIOS Y NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES</b> .....	<b>3</b>
<i>Nuestro propósito nos une</i> .....	3
<i>Nuestros principios nos guían</i> .....	3
<i>Nuestros valores fundamentales son nuestra base</i> .....	3
<b>NUESTRO FUTURO ESTÁ IMPULSADO POR NUESTRA HISTORIA</b> .....	<b>4</b>
<b>HACEMOS LO CORRECTO</b> .....	<b>5</b>
<i>¿Qué es el Código?</i> .....	5
<i>Seguir el Código</i> .....	5
<i>Liderar con el ejemplo</i> .....	6
<i>Buscar orientación y reportar inquietudes</i> .....	7
<i>Hablar sin miedo</i> .....	7
<i>Proteger la integridad de los informes financieros de Prudential</i> .....	7
<i>Tomando las decisiones correctas</i> .....	8
<b>DEFENDEMOS UN ENTORNO DE TRABAJO ÉTICO</b> .....	<b>9</b>
<i>Promover un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación</i> .....	10
<i>Valorar y respetar los talentos de la fuerza de trabajo</i> .....	10
<i>Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable</i> .....	11
<i>El compromiso de Prudential con los derechos humanos</i> .....	11
<i>Violencia en el lugar de trabajo</i> .....	11
<i>Sostenibilidad en Prudential</i> .....	12
<b>COMPRENDEMOS NUESTRAS RESPONSABILIDADES PARA CON NUESTROS CLIENTES</b> .....	<b>13</b>
<i>Tratar a los clientes de forma ética</i> .....	14
<i>Mantener la confidencialidad de la información</i> .....	14
<i>Proteger datos e información</i> .....	14
<i>Cuidar la información personal y delicada</i> ...	15
<i>Inteligencia artificial (IA)</i> .....	15
<i>Uso de redes sociales</i> .....	15
<b>HACEMOS NEGOCIOS DE LA FORMA CORRECTA</b> .....	<b>16</b>
<i>Competir con integridad</i> .....	17
<i>Gestionar riesgos</i> .....	17
<i>Evitar los conflictos de intereses</i> .....	18
<i>Proteger nuestros activos</i> .....	18
<i>Proteger información y activos de propiedad exclusiva de Prudential</i> .....	18
<i>Proteger las marcas comerciales y otra propiedad intelectual</i> .....	19
<i>Tratar de manera responsable el tema de los regalos y las ofertas de entretenimiento</i> .....	20
<i>Negarse a pagar o aceptar sobornos o pagos indebidos</i> .....	20
<i>Prevenir el lavado de dinero</i> .....	20
<i>Información privilegiada</i> .....	21
<i>Comunicarse de forma responsable</i> .....	21
<i>Contratar a terceros de manera responsable</i> ...	22
<b>ADMINISTRACIÓN DE NUESTRO CÓDIGO</b> .....	<b>23</b>
<i>Nuestras políticas</i> .....	24
<i>Medidas disciplinarias</i> .....	24
<i>Informes voluntarios a organismos gubernamentales</i> .....	24
<b>INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA REPORTAR PROBLEMAS ÉTICOS EN PRUDENTIAL</b> .....	<b>25</b>

# NUESTRO PROPÓSITO, PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES

## Nuestro propósito nos une

Nuestro propósito habla de nuestros 150 años dedicados a crear oportunidades financieras para personas, familias, instituciones y comunidades. Destaca nuestra capacidad de mejorar la calidad de vida de más personas a través de soluciones a pequeña y gran escala.

***Mejoramos vidas resolviendo los desafíos financieros de este mundo en constante cambio.***

## Nuestros principios nos guían

Mientras que nuestro propósito nos une, nuestros principios nos guían en todo lo que hacemos. Nuestra integridad, nuestro enfoque a largo plazo, nuestra habilidad de llevar el potencial de nuestro talento y cultura hacia un cumplimiento superior, así como nuestra experiencia en hacer y mantener promesas, representan la combinación única de fortalezas de Prudential.

### **Hacemos lo correcto.**

*Por encima de todo, nos comportamos de forma ética, reconociendo nuestro papel como líder en la comunidad global; valoramos la confianza que nuestros clientes, empleados, inversionistas, socios y comunidades depositan en nosotros.*

### **Adoptamos una perspectiva a largo plazo.**

*Nos comprometemos a mejorar la vida a largo plazo proporcionando soluciones que resisten la prueba del tiempo; anticipamos las consecuencias de las decisiones que tomamos ahora y de las que tomaremos en el futuro, y asumimos riesgos inteligentes.*

### **Ganamos con talento, cultura y ejecución.**

*Nuestro talento diverso y nuestra cultura de inclusión nos dan una ventaja en el mercado y nos permiten desarrollar y ejecutar soluciones innovadoras para abordar los desafíos de nuestros clientes a medida que evolucionan.*

### **Hacemos promesas y las cumplimos.**

*Gestionamos bien nuestra compañía y somos capaces de asumir riesgos por nuestros clientes; cumplimos nuestros compromisos; nuestra habilidad para mejorar vidas depende de cumplir las promesas que hacemos a largo plazo.*

## Nuestros valores fundamentales son nuestra base

Nuestros valores fundamentales alimentan nuestra cultura ética, impulsan nuestro comportamiento y refuerzan nuestra responsabilidad individual de hacer lo correcto todos los días y de todas las formas.

### **Dignos de confianza**

*Cumplimos nuestras promesas y nos comprometemos a hacer negocios de la forma correcta.*

### **Orientados al cliente**

*Ofrecemos productos y servicios de calidad que satisfacen las necesidades de nuestros clientes.*

### **Respeto mutuo**

*Somos inclusivos y cooperativos; las personas con antecedentes y talentos diversos pueden colaborar y crecer.*

### **Ganamos con integridad**

*Nos apasiona la noción de convertirnos en el líder inigualable del sector gracias al logro de resultados superiores para nuestros clientes, empleados, accionistas y comunidades.*



# NUESTRO FUTURO ESTÁ IMPULSADO POR NUESTRA HISTORIA

En 1875, el agente de seguros John Fairfield Dryden fundó Prudential Friendly Society, la primera compañía estadounidense que hizo que los seguros de vida fueran accesibles para la clase trabajadora. La compañía vendía seguros industriales, que proporcionaron cobertura para gastos funerarios y de entierro a familias de bajos ingresos. Desde ese momento, Prudential ha mantenido su compromiso de ayudar a las personas a lograr el bienestar financiero y la tranquilidad.

Ese compromiso se extiende a nuestras comunidades y a la sociedad en su conjunto. Al aumentar el acceso a las soluciones financieras, identificando y abordando los problemas difíciles e impulsando la innovación a través de inversiones de gran impacto, estamos acercando la seguridad financiera a más y más personas y comunidades.

Hemos construido nuestra compañía sobre nuestra orgullosa historia de cumplir las promesas que hacemos. Nuestro compromiso de hacer negocios de la forma correcta es lo que nos permite continuar ganando la confianza de nuestros clientes, empleados, inversionistas, accionistas, reguladores, comunidades o cualquier otra persona o compañía con la que estemos involucrados. Esa confianza es uno de nuestros activos más valiosos y duraderos. Es la base sobre la que cumplimos nuestro propósito de mejorar vidas al resolver los desafíos financieros de nuestros clientes en un mundo cambiante.

Al esforzarnos de forma colectiva por alcanzar ese propósito, aceptamos con gusto los cambios cuestionando las condiciones, solicitando comentarios e invitando al diálogo abierto. Constantemente brindamos a nuestros clientes perspectivas en todo lo que hacemos y adoptamos nuevas tecnologías para mejorar la forma en que trabajamos, competimos y excedemos las expectativas de nuestros clientes.

Somos ciudadanos globales que se esfuerzan en llevar a cabo negocios de una manera socialmente responsable. Estamos comprometidos en colaborar y tener iniciativas que fomenten la sustentabilidad, así como el desarrollo social y económico. Apreciamos y fomentamos el increíble voluntariado de nuestros asociados a nivel global. Este compromiso beneficia a cualquier persona o compañía con la que estamos involucrados, así como a las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

La trayectoria de Prudential de realizar mejoras continuas mientras trabaja con altos estándares de ética e integridad nos permite crear valor para todos aquellos con los que estamos involucrados y marcar una diferencia positiva y duradera en el mundo.

# HACEMOS LO CORRECTO



*En Prudential, nos comprometemos a hacer negocios de la forma correcta. Nuestro Código de Conducta, **Tomando las decisiones correctas**, ayudará a todos los que trabajan para Prudential o en su nombre, a entender nuestras expectativas y realizar negocios de acuerdo con los valores y principios de Prudential.*

## ¿Qué es el Código?

En el Código de Conducta se describen los valores, principios y expectativas de la compañía. Sirve como guía para apoyar nuestro trabajo diario y proporciona un marco ético para la toma de decisiones cuando nos enfrentamos a situaciones difíciles. El Código destaca nuestro compromiso de hacer negocios con los más altos estándares de ética e integridad. Nuestro Código se aplica a todos los empleados y funcionarios. Esperamos que los terceros que hacen negocios con Prudential o en su nombre actúen con el mismo nivel de honestidad e integridad. Aunque el Código no puede abordar todos los problemas que puedan surgir, debemos conocer sus principios y utilizarlo para guiar nuestro juicio e informar nuestras acciones.

## Seguir el Código

Prudential espera que sus empleados, asociados de ventas y otras personas relacionadas con la compañía comprendan que tienen la responsabilidad de trabajar con altos estándares de ética e integridad, y de respaldar a Prudential al hacer las cosas de forma correcta. Nuestro Código de Conducta comunica las expectativas generales de estos comportamientos. En concreto, Prudential espera que todas las personas que hagan negocios con la compañía o en su nombre hagan lo siguiente:

- ◆ Actúen de forma honesta, justa, respetuosa y ética.
- ◆ Se comprometan de forma personal a llevar a cabo negocios con ética e integridad, todos los días y en cada situación.
- ◆ Actúen en beneficio de nuestros clientes, la compañía, nuestros empleados, socios y cualquier otro involucrado.
- ◆ Conozcan la letra y el espíritu de las leyes, el marco regulatorio y las políticas aplicables, la comprendan y cumplan con ella.
- ◆ Tomen decisiones comerciales basándose en lo que es correcto, no simplemente en lo que es fácil o rápido.
- ◆ Traten a las personas de manera profesional y con dignidad y respeto.
- ◆ Mantengan un entorno de trabajo justo, profesional y seguro, en el que no haya discriminación, intimidación ni acoso.
- ◆ Respeten la diversidad de los talentos, las habilidades y las experiencias de cada uno, valoren la aportación de los demás y fomenten un entorno de confianza, colaboración, inclusión y sinceridad.
- ◆ Reporten de inmediato cualquier sospecha de comportamiento poco ético o ilícito. Consultar la página 7 para reportar inquietudes.
- ◆ Completen las capacitaciones requeridas por la compañía a tiempo.
- ◆ Respeten y protejan la información, personal, confidencial y delicada, así como aquella que no sea destinada al público.
- ◆ Se empeñen en brindar un excelente servicio orientado al cliente y, si surgen quejas, las aborden con seriedad y las eleven para su rápida resolución.
- ◆ Gestionen riesgos comprendiendo, identificando, comunicando y mitigando los problemas que surjan de nuestros negocios.



## Liderar con el ejemplo

Los líderes y gerentes de Prudential tienen una mayor responsabilidad de liderar con el ejemplo y ser un modelo para imitar en lo que respecta a su forma de actuar, tomar decisiones y manejar inquietudes y opiniones diferentes. Asimismo, establecen una base sólida sobre la que todos los involucrados depositan su confianza en nosotros. Como mínimo, esperamos que todos los líderes y gerentes de Prudential lleven a cabo las siguientes acciones:

- ♦ Ser un ejemplo del comportamiento correcto e inspirar a todos a hacer lo mismo.
- ♦ Crear y mantener un entorno de trabajo donde todos entiendan sus responsabilidades y se espere un comportamiento ético.
- ♦ Promocionar y proteger la marca, el nombre y la reputación de Prudential.
- ♦ Tomar decisiones comerciales basadas en altos estándares éticos.
- ♦ Establecer y mantener controles y procedimientos que sean actuales, eficaces y coherentes con las políticas internas y el mercado cambiante.
- ♦ Reconocer, aceptar y considerar el comportamiento ético cuando se tomen decisiones laborales, incluidas aquellas relativas a contrataciones, promociones, remuneración y medidas disciplinarias.
- ♦ Promover una cultura abierta en donde todos se sientan cómodos para plantear inquietudes, donde se fomente una comunicación franca, se genere confianza, se escalen y se resuelvan los problemas rápidamente y se respete la política contra represalias de Prudential.
- ♦ Exigir que los miembros del equipo completen a tiempo las capacitaciones requeridas por la compañía.

Si quiere

**inspirarse,  
inspire** a los demás.

## Buscar orientación y reportar inquietudes

Todos los empleados y asociados de ventas son responsables de buscar orientación y plantear sus inquietudes rápidamente. Si una persona vinculada con Prudential tiene conocimiento o sospechas razonables de cualquier práctica o comportamiento poco ético o ilegal, infracciones de las leyes, del marco regulatorio o de las políticas internas, lo que incluye cualquier asunto relacionado con la contabilidad, los controles contables internos o las auditorías, dicha persona está obligada a reportar esta información de inmediato.

Quienes lo hagan no tienen que estar seguros de que se ha producido una transgresión o una infracción para reportar el hecho. Queremos que los empleados y los asociados de ventas planteen preguntas y preocupaciones de buena fe para que puedan ser abordadas. Debemos seguir elevando nuestras inquietudes a niveles jerárquicos superiores hasta que sintamos que nos han escuchado.



**Los empleados, asociados de ventas y otras personas vinculadas con Prudential tienen muchas opciones para reportar una inquietud o buscar asesoramiento:**

- ♦ Gerencia
- ♦ Recursos Humanos
- ♦ Funcionario de Ética Empresarial
- ♦ Integridad y Ética Empresarial Global (Oficina de Ética)
- ♦ Línea de ayuda o sitio web de Ética <https://prudential.ethicspoint.com>  
(Quienes reportan pueden optar por permanecer en el anonimato cuando la ley local lo permita; consulte la página 25 para obtener información adicional sobre las líneas de ayuda para reportes).
- ♦ Contacto de Cumplimiento o Asuntos Legales

Confíe en que Prudential aborda las dudas e inquietudes con seriedad. Prudential se asegura de que existan los procedimientos apropiados y, cuando corresponda, los mecanismos de quejas para recibir, derivar y resolver las inquietudes de manera rápida y adecuada. La compañía investiga a fondo y de manera confidencial los reportes de

conducta indebida y divulga información solo a quienes deben conocerla para poder resolver el problema. Además, la compañía se compromete a evitar que la conducta indebida se repita. Las personas también pueden comunicarse de manera voluntaria con organismos gubernamentales o proporcionar información a estos con respecto a posibles violaciones de la ley sin notificar a Prudential ni obtener su aprobación. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential relativas al reporte de inquietudes y la prohibición de represalias.

Prudential **valora**  
que usted plantee  
**inquietudes**  
y no tolera las  
represalias contra  
quienes lo hacen.

## Hablar sin miedo

Sabemos que se necesita valentía para hablar y compartir inquietudes. De conformidad con las protecciones legales relevantes, Prudential prohíbe estrictamente aplicar represalias, amenazas o acoso en contra de cualquier persona por reportar de buena fe una sospecha razonable de prácticas o comportamientos poco éticos o ilícitos, o en contra de una persona que participe en una investigación.

## Proteger la integridad de los informes financieros de Prudential

Mantener registros financieros y contables precisos y hacerlo de manera puntual es fundamental para la gestión eficaz de Prudential. Exigimos que existan controles adecuados para proteger la integridad y fiabilidad del contenido de nuestros informes financieros, y cumplimos con todas las leyes aplicables de contabilidad y reportes financieros. No permitimos que la integridad de nuestros registros se vea comprometida de ninguna forma.

# Tomando las decisiones correctas

Si nos enfrentamos a una decisión difícil o no tenemos claro qué hacer ante una situación, seguir estos pasos puede ayudarnos a tomar decisiones que preserven la confianza que otros han depositado en nosotros.



## HACER UNA PAUSA

Hacer una pausa antes de actuar para analizar cómo abordar una situación puede ayudar a evitar decisiones precipitadas y racionalizaciones, además de aportar claridad sobre la línea de conducta que debemos seguir.



## PENSAR

Estas preguntas pueden ayudarnos a pensar en las diversas consecuencias, previstas e imprevistas, de nuestro accionar o de nuestras decisiones:

*¿Respeto las leyes, las políticas, los estándares, los procedimientos y los lineamientos internos?*

*¿Beneficia a nuestros clientes, nuestra compañía, nuestros empleados y otras partes interesadas?*

*¿Sería correcto si todos lo hicieran?*

*Si podemos hacerlo, ¿debemos hacerlo?*

*¿Me sentiría orgulloso si esta manera de actuar o esta decisión saliera en las noticias?*



## ACTUAR

Responder “No” a cualquiera de estas preguntas puede suponer una situación con consecuencias graves. Tome medidas y comente la situación de inmediato con la gerencia, Recursos Humanos, Cumplimiento, Asuntos Legales o la Oficina de Ética. Estos recursos están disponibles para proporcionar orientación sobre cómo tomar decisiones sensatas para el beneficio a largo plazo de todos aquellos con los que estamos involucrados. También puede haber ocasiones en las que el problema deba elevarse a niveles jerárquicos superiores para llegar a una decisión.

**P** **PREGUNTA:** Usted no trabaja en finanzas, pero sospecha que los registros contables de una gran iniciativa no son precisos. ¿Es la integridad financiera de los registros de Prudential su responsabilidad?

**R** **RESPUESTA:** Sí. La precisión de los registros contables no es responsabilidad de una función concreta. Todos somos responsables de garantizar que los registros de nuestra compañía sean precisos y estén completos y debidamente documentados. Si sospecha que hay un problema, es su obligación reportarlo.

**P** **PREGUNTA:** Ve a un colega hacer algo que usted cree puede ser una infracción de una política de Prudential, pero no está seguro y esto no le afecta directamente. ¿Debería decir algo?

**R** **RESPUESTA:** Sí. Dependemos de que todas las personas vinculadas con Prudential reporten las sospechas de infracciones a las leyes, el marco regulatorio o las políticas o las sospechas de comportamiento poco ético, incluso si el empleado que reporta tal sospecha no se ve afectado por el asunto. Una infracción que no se notifica puede dañar nuestra reputación y pone en riesgo a nuestros colegas, clientes y a la compañía. Dependiendo de lo que sea, también puede acarrear consecuencias regulatorias y legales. Incluso si no está seguro, reporte las inquietudes y sospechas de infracciones de forma confidencial. Es su responsabilidad. Prudential lo requiere y depende de nuestros empleados, asociados de ventas y otros para que planteen estas inquietudes. También puede comunicarse voluntariamente con organismos gubernamentales o proporcionar información a estos sobre posibles violaciones de la ley sin dar aviso u obtener la aprobación de Prudential.

# DEFENDEMOS UN ENTORNO DE TRABAJO ÉTICO

*Prudential se compromete a seguir políticas y prácticas que fomentan un entorno de trabajo en el que se cumplen los más altos estándares de integridad. Nos dedicamos a crear un entorno de inclusión y respeto en el que se valoran las contribuciones de los demás, y creemos que todos deberían tener la misma oportunidad de alcanzar el éxito, lo cual es esencial para lograr nuestro propósito.*



## Promover un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación

Prudential espera un entorno de trabajo libre de acoso de cualquier tipo o de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa que haga que los empleados se sientan incómodos. Nuestra compañía cumple con todas las leyes locales que prohíben el acoso y espera que nuestros empleados y asociados de ventas hagan lo mismo en todas las situaciones. La responsabilidad de mantener un entorno de trabajo justo, profesional y seguro, en el que no haya discriminación, intimidación ni acoso, recae en todas las personas vinculadas con Prudential.

No toleraremos ningún tipo de discriminación ilícita en ningún aspecto de la relación laboral ni cuando se hagan negocios de Prudential. Esto incluye, entre otras cosas, el reclutamiento, la contratación, la remuneración, el acceso a capacitaciones, la promoción, el uso de medidas disciplinarias, el despido, las actividades sociales relacionadas con el trabajo y otros términos y condiciones laborales. Prudential tampoco tolerará ninguna conducta que genere un entorno de trabajo hostil o intimidante, o que interfiera con el desempeño laboral. Esto incluye cualquier conducta que ocurra dentro o fuera de las instalaciones de Prudential. Tampoco toleraremos represalias contra nadie que, de buena fe, se queje sobre un comportamiento o prácticas que no sean coherentes con las políticas, los estándares, los procedimientos y los lineamientos internos de Prudential.

Prudential brinda oportunidades de empleo y progreso a todas las personas calificadas de acuerdo con las leyes aplicables. Cuando se incorporan nuevos empleados a la compañía, Prudential recluta y contrata a personas que cumplan las leyes aplicables y mantiene un compromiso de imparcialidad para con todos los candidatos. Prudential contrata a personas según su capacidad, mérito y aptitudes laborales. La compañía tiene protocolos específicos para la contratación de personas en cada operación local y dichos protocolos se relacionan con cada responsabilidad laboral. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential contra la discriminación, el acoso y las represalias.

## Valorar y respetar los talentos de la fuerza de trabajo

En Prudential, creemos firmemente que el talento con diferentes orígenes y experiencias proporciona la combinación adecuada de habilidades y conocimientos que nos permite crecer y cumplir nuestro propósito. Por este motivo, buscamos activamente empleados, proveedores y relaciones comerciales en un grupo amplio de profesionales preparados, deseosos de seguir consolidando el respetado nombre de Prudential en el sector de los servicios financieros. Además, nos esforzamos por hacer de Prudential un empleador de preferencia a través de iniciativas que apoyan, informan, desarrollan y aumentan la cultura de inclusión con el fin de crear un entorno de trabajo en el que todos están empoderados para contribuir a nuestro éxito. A través de estos esfuerzos, que también se extienden a nuestras comunidades circundantes, honramos el poder de nuestra gente.

**P** **PREGUNTA:** Hay una persona en su grupo que cuenta chistes ofensivos. Usted ha estado diciéndole que no debe hacerlo, pero sigue ignorándolo y afirma que usted no tiene sentido del humor. ¿Qué debe hacer?

**R** **RESPUESTA:** Debe reportarlo a la gerencia, a Recursos Humanos, a su director de Ética Empresarial o a la Oficina de Ética. Prudential se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Se espera que todos los empleados de Prudential se comporten de manera profesional, que respeten a los demás en todo momento y que contribuyan a un entorno de trabajo productivo en el que no haya acoso.



**P** **PREGUNTA:** Como el gerente responsable de las contrataciones, ha estado revisando currículos de candidatos para una función relacionada con la comunicación con partes externas. Usted y miembros clave de su equipo han entrevistado a candidatos prometedores e hicieron una selección en la que quedaron tres personas. La elección clara apunta hacia una mujer y, si fuese contratada, sería la primera mujer que obtendría el puesto. ¿Se debe tener ese factor en cuenta en su decisión?

**R** **RESPUESTA:** No. Los gerentes deben tomar todas las decisiones de contratación basándose en las calificaciones de un candidato, sin tener en cuenta el género ni ninguna otra característica protegida.

## Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable

Prudential se compromete a crear y mantener una cultura que optimice la salud, el bienestar y la seguridad en el lugar de trabajo. Todas las personas asociadas con Prudential son responsables de conocer y seguir nuestros lineamientos, así como cualquier indicación del personal de seguridad y de las instalaciones de Prudential, y de reportar las situaciones o condiciones que amenacen la salud o la seguridad al área apropiada o a su gerente.

Como empleador, cumplimos con todas las disposiciones del marco regulatorio aplicable.

## El compromiso de Prudential con los derechos humanos

Prudential se compromete plenamente a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente y a garantizar que la compañía no sea cómplice del abuso de ninguno de estos derechos en todo el mundo. Confiamos en que operamos de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y reconocemos y apoyamos los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas.

El respeto por los derechos humanos y el compromiso con ellos constituyen una parte fundamental de la cultura de Prudential. Esperamos que todos los clientes, empleados, agentes y socios comerciales y de la cadena de suministro reciban un trato respetuoso y digno, y que nuestras interacciones con los demás estén libres de abuso, discriminación y corrupción. No toleramos el trabajo forzado, el trabajo infantil, el trabajo en prisión, el tráfico de personas ni la esclavitud en ninguna de sus formas. Esperamos que nuestros socios comerciales y de la cadena de suministro respeten los derechos humanos del mismo modo y rechacen los abusos contra estos.

## Violencia en el lugar de trabajo

Prudential se compromete a mantener un entorno laboral libre de violencia. La compañía no tolerará la violencia ni las amenazas de violencia de ningún tipo y responderá de forma adecuada para garantizar que se mantenga un lugar de trabajo seguro y profesional. La violencia en el lugar de trabajo es cualquier conducta lo suficientemente grave, ofensiva o intimidatoria como para hacer que un empleado tema razonablemente por su seguridad personal, la de su familia, amigos o compañeros de trabajo, o por daños a sus bienes o destrucción de ellos. Además, incluye aquellos comportamientos que provoquen un entorno laboral hostil, abusivo o intimidatorio. Es importante reconocer y reportar los comportamientos preocupantes que observemos dentro y fuera del lugar de trabajo que califican como violencia en el lugar de trabajo. Todos podemos contribuir a crear un entorno laboral más seguro y prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Comuníquese con Seguridad Global al correo electrónico [gsc@prudential.com](mailto:gsc@prudential.com), llame al contacto local de Servicios de Seguridad o Recursos Humanos, o presente un reporte de ética en [prudential.ethicspoint.com](http://prudential.ethicspoint.com).

**P** **PREGUNTA:** Usted se sienta junto a una colega a la que ha visto consumir alcohol y tomar píldoras durante las horas de trabajo. Como parte de sus responsabilidades laborales, ella suele conducir de una oficina a otra durante el día. Usted está preocupado por eso. ¿Qué debe hacer?

**R** **RESPUESTA:** *No debe comprometer la seguridad de nuestros empleados ni la del entorno de trabajo. Comparta sus inquietudes con su gerente, con Recursos Humanos o con la Oficina de Ética para que Prudential tenga la oportunidad de proporcionar apoyo, si es necesario, a esta empleada.*



## Sostenibilidad en Prudential

Desde la fundación de Prudential hace 150 años, el cumplimiento de nuestras promesas ha requerido un enfoque empresarial sostenible. Reconocemos que abordar nuestros principales riesgos y oportunidades de sostenibilidad es importante para nuestro éxito comercial a largo plazo, así como para el éxito de muchas de las partes involucradas.

Nuestro Reporte de Sustentabilidad anual ofrece información sobre nuestras prácticas de gestión comercial, como la innovación de productos, el bienestar de los empleados, el voluntariado y el compromiso con la comunidad, la privacidad de datos y la ciberseguridad, la ética y el cumplimiento, la gestión ambiental y más.

Cada empleado desempeña un papel en nuestro progreso, ya sea utilizando los recursos naturales de forma rentable, ayudando a fomentar un entorno laboral justo e inclusivo o apoyando la seguridad financiera de nuestros clientes. Las acciones cotidianas, que constituyen el elemento central del principio *Tomar las decisiones correctas*, sustentan la base de confianza que estimula nuestro progreso continuo. Para obtener más información, consulte el Reporte de sostenibilidad de Prudential.

# COMPRENDEMOS NUESTRAS RESPONSABILIDADES PARA CON NUESTROS CLIENTES

*Creemos que hacer lo correcto significa que nos centramos en reflejar la perspectiva de nuestros clientes en todo lo que hacemos. Significa poner primero a nuestros clientes, escuchando y respondiendo a lo que quieren y necesitan, personalizando la experiencia del cliente y anticipando sus necesidades futuras. Esperamos que todos los empleados y asociados de ventas de Prudential creen una experiencia positiva para nuestros clientes mientras les ayudamos a resolver sus desafíos financieros.*



**P** **PREGUNTA:** Usted es asociado de ventas de Prudential, y observa que falta información en un formulario firmado por su cliente. Ya que sabe lo que se debe completar en función de su conversación con el cliente, ¿debería rellenar el formulario usted mismo?

**R** **RESPUESTA:** *Si se requiere que el cliente (no el asociado de ventas) llene esa información, usted no debe completar el formulario. Debe informar al cliente que la solicitud aún no está completa y que no se la puede enviar para su procesamiento hasta que complete toda la información necesaria. Cuando una organización y una persona hacen lo correcto en lugar de lo que es más fácil o rápido, ambos adquieren el valor de una reputación de integridad.*

## Tratar a los clientes de forma ética

Además de cumplir con las leyes y el marco regulatorio aplicables, esperamos que todas las personas vinculadas con Prudential actúen de acuerdo con altos estándares éticos. Se espera que nos comportemos de manera profesional y respetuosa, que escuchemos con atención y respondamos con rapidez a las consultas y solicitudes de los clientes, y que brindemos productos, soluciones y servicios de calidad.

Utilizamos prácticas justas y honestas en las áreas de publicidad, mercadotecnia y servicio al cliente. Proporcionamos a los clientes información clara y precisa y cumplimos con nuestras promesas a corto y largo plazo. Las políticas internas de Prudential especifican cómo pueden comercializarse o venderse los productos, servicios y soluciones de Prudential. Tenemos lineamientos estrictos sobre las licencias, las comunicaciones y los comportamientos exigidos de quienes tienen la responsabilidad significativa de vender nuestros productos, servicios y soluciones.

Las quejas de los clientes se reportan, revisan y resuelven rápidamente de acuerdo con las políticas de la compañía y las leyes aplicables. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential relativas a las prácticas de ventas.

## Mantener la confidencialidad de la información

### Proteger datos e información

Somos diligentes a la hora de proteger los datos que nos confían y nuestro entorno operativo. Los programas globales de privacidad y seguridad de la información de Prudential establecen controles y estándares con respecto a la recopilación, el uso, el almacenamiento, la transferencia y la seguridad de los datos. Para proteger mejor los intereses de nuestros clientes, de nuestros empleados y de la compañía, se espera que quienes tengan acceso a los sistemas de Prudential conozcan sus responsabilidades a la hora de respaldar los esfuerzos de protección de datos de la compañía y que comprendan las formas específicas en que pueden ayudar a prevenir ataques cibernéticos o infracciones de privacidad. Por ejemplo, antes de abrir correos electrónicos y archivos adjuntos, debemos conocer su procedencia. Además, no debemos enviar registros comerciales de Prudential, incluidos correos electrónicos, a cuentas o repositorios externos personales o no relacionados con el trabajo.

Evaluamos y evolucionamos continuamente las tecnologías, los procesos, los controles y la información de inteligencia para prevenir, detectar y responder a amenazas y ataques cibernéticos. Se espera que todas las personas vinculadas con Prudential reporten las actividades que pongan en riesgo nuestros datos y sistemas operativos.



## Cuidar la información personal y delicada

Para conservar la confianza depositada en nosotros, es nuestro deber proteger la información personal de nuestros clientes, empleados y otras personas con las que realizamos negocios. Respetamos y honramos su privacidad según se describe en nuestras políticas y de conformidad con las leyes aplicables.

Los empleados y otras personas vinculadas con Prudential que tengan acceso a información personal deben mantenerla segura y proteger su confidencialidad, deben usarla de conformidad con los avisos de privacidad aplicables o requisitos contractuales y restringir el acceso a quienes tengan la autorización adecuada y una necesidad comercial legítima de conocerla. Para obtener más información, consulte las políticas de privacidad de Prudential.

En Prudential, informamos a los clientes, empleados y otras personas con las que realizamos negocios sobre nuestras prácticas de privacidad a través de varios canales, y trabajamos para respetar los derechos de los consumidores según lo exijan las leyes y el marco regulatorio aplicables. Proporcionamos avisos de privacidad a los consumidores, empleados y clientes de conformidad con los lineamientos legales y explicamos cómo Prudential generalmente recopila, utiliza, almacena, transfiere y protege la información personal.

## Inteligencia artificial (IA)

Un sistema de IA crea contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyen en entornos reales o virtuales en función de un conjunto determinado de objetivos definidos por el ser humano. Los sistemas de IA están diseñados para operar con distintos niveles de autonomía. En Prudential, la IA nos ayuda a crear y preservar el valor para nuestros clientes, empleados e inversores. Los Principios éticos para la IA de Prudential conforman la base de la confianza y la transparencia presentes en el diseño, el desarrollo, la compra, la validación, la implementación, el uso y la supervisión de la IA.

## Uso de redes sociales

Prudential reconoce la importancia de comunicarse con clientes, consumidores, colegas y el público en general a través de medios digitales, incluidas las plataformas de redes sociales. Si bien las redes sociales pueden ser una forma eficaz de conectarse con los demás, deben usarse de conformidad con lo siguiente: las leyes, las normas y el marco regulatorio aplicables; las políticas y los términos del lugar en línea o red social; y las políticas, estándares y lineamientos de Prudential, lo que incluye las políticas de Prudential contra la discriminación, el acoso y las represalias. Comuníquese con Comunicaciones de Prudential por correo electrónico a [prudential.communications@prudential.com](mailto:prudential.communications@prudential.com) si ve o recibe publicaciones o comentarios sobre los negocios o asuntos de la compañía. No responda directamente. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential sobre redes sociales, comunicaciones digitales y uso aceptable.

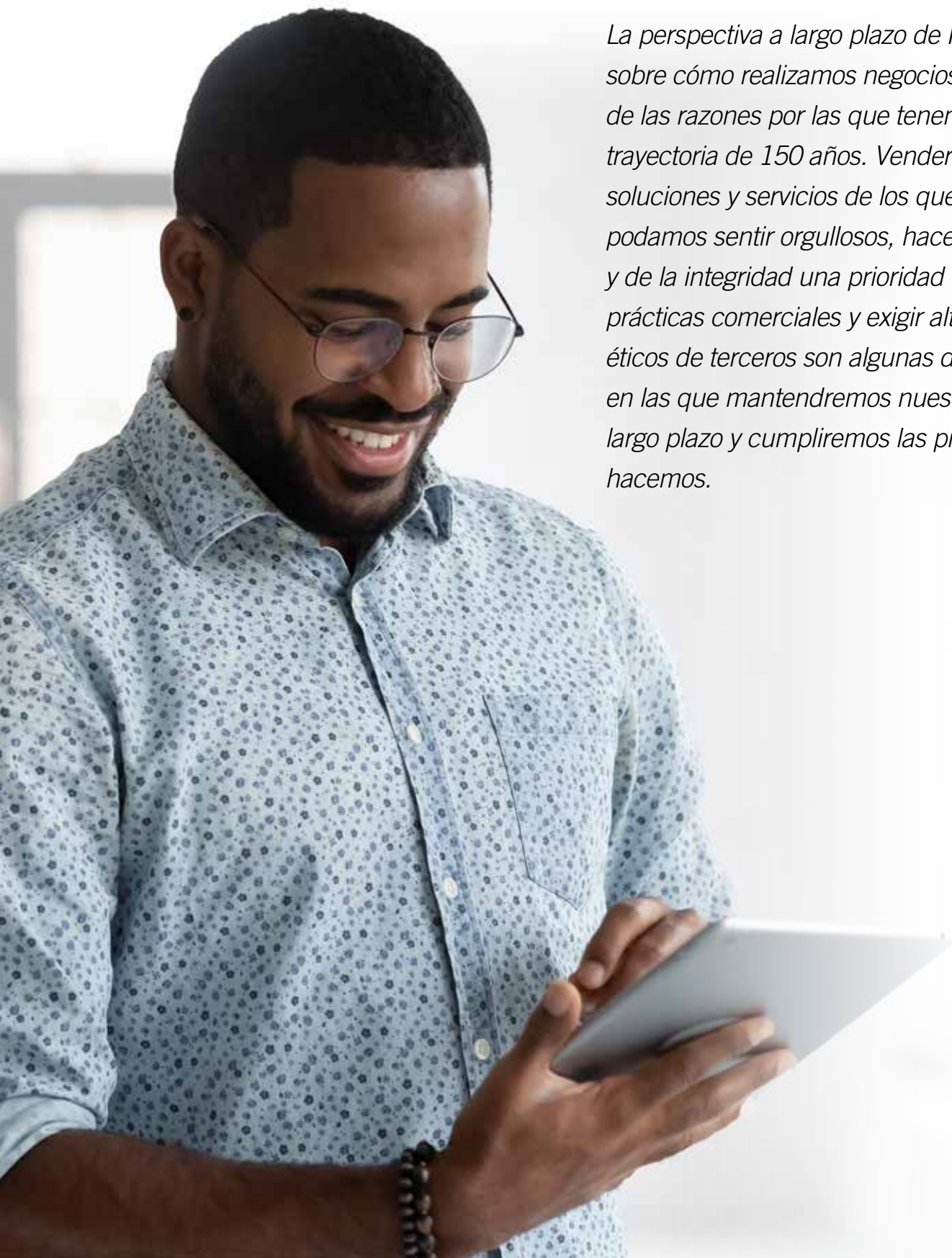


**P** **PREGUNTA:** Ha publicado comentarios en Facebook e Instagram sobre una conversación de negocios que tuvo con un cliente de Prudential, la mencionó por su nombre e indicó que es una cliente. No reveló ninguna otra información, de modo que fue correcto hacerlo, ¿verdad?

**R** **RESPUESTA:** No. Esta es una infracción de la política de privacidad de la compañía. Prudential requiere que toda la información personal sobre sus clientes y empleados (y empleados de nuestros proveedores y socios comerciales) se mantenga segura y confidencial, incluido el hecho de que existe una relación de cliente.



# HACEMOS NEGOCIOS DE LA FORMA CORRECTA



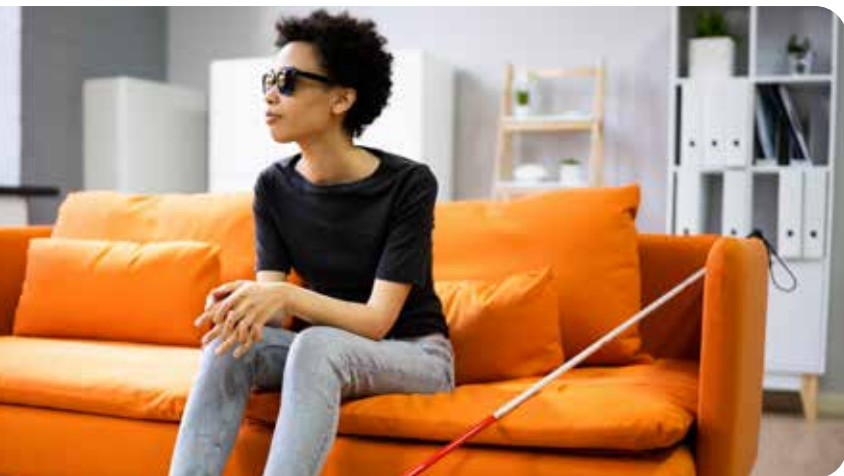
*La perspectiva a largo plazo de Prudential sobre cómo realizamos negocios es una de las razones por las que tenemos una trayectoria de 150 años. Vender productos, soluciones y servicios de los que nos podamos sentir orgullosos, hacer de la ética y de la integridad una prioridad en nuestras prácticas comerciales y exigir altos estándares éticos de terceros son algunas de las maneras en las que mantendremos nuestro negocio a largo plazo y cumpliremos las promesas que hacemos.*

## Competir con integridad

Prudential no participa en conductas que interfieran con la competencia libre y justa o que, de otro modo, puedan infringir las leyes antimonopolio y de competencia desleal. No debemos usar o divulgar información confidencial, ni obtenerla para nuestros competidores o de ellos, excepto a través de una evaluación comparativa adecuada u otros métodos aprobados que tengan por objeto cumplir con las leyes antimonopolio. No utilizamos la propiedad intelectual de otros sin tener los derechos adecuados. Para más información, consulte las políticas de Prudential sobre las leyes antimonopolio, las prácticas anticompetitivas, la propiedad intelectual y la titularidad, protección y uso de este tipo de información por parte de terceros.

## Gestionar riesgos

Prudential lleva a cabo la actividad comercial de gestionar riesgos. Nos comprometemos a entender, identificar y mitigar los riesgos que puedan surgir de los servicios que prestamos y de los productos que vendemos o administramos. En toda la organización, contamos con una amplia gama de talento y experiencia que nos permite colaborar y analizar posibles resultados y decisiones para gestionar riesgos de forma eficaz. También revisamos y evaluamos periódicamente nuestros riesgos y programas. En Prudential, esperamos que cada uno de nosotros comunique y plantee oportunamente cualquier duda o desacuerdo con respecto a los riesgos que asumimos o la forma en que los gestionamos.



**P** **PREGUNTA:** Cree que un líder sénior abusa de su poder para encubrir un error que se hizo con un proyecto. ¿Qué debe hacer?

**R** **RESPUESTA:** *El nivel de un empleado o asociado de Prudential no lo excusa de un comportamiento contrario a nuestro Código de Conducta. Debe reportar esta inquietud; es su responsabilidad. Prudential revisará la inquietud sin tener en cuenta el nivel del posible infractor. Los líderes serán sometidos a estándares de conducta más altos ya que deben ser un modelo para seguir de comportamiento correcto.*

**P** **PREGUNTA:** Usted solía trabajar como consultor de TI antes de ser contratado por Prudential. Quiere seguir trabajando con sus clientes por la noche y durante los fines de semana. Ninguno de sus clientes es cliente o competidor de Prudential. ¿Está permitido?

**R** **RESPUESTA:** *Depende. Deberá revelar todos los detalles importantes de su actividad comercial externa a su gerente y a los encargados de la aprobación, quienes decidirán si existe un conflicto real o potencial. Dado que la actividad en cuestión no compite con Prudential y que no comparte los mismos clientes, es posible que se le permita continuar con su actividad externa, pero con condiciones específicas, como no hacer esta actividad durante sus horas de trabajo ni utilizar recursos de la compañía o presentarse como empleado de Prudential mientras trabaja con sus clientes.*

**P** **PREGUNTA:** Usted es empleado de Prudential y es responsable de la contratación de terceros para proyectos de la compañía. Recibe una oferta de una compañía cuyo dueño es su vecino y amigo. ¿Qué debe hacer?

**R** **RESPUESTA:** *En las relaciones de negocio, debe evitar crear un conflicto de intereses personal o dar esa apariencia. Se deben priorizar los intereses de la compañía. Debe revelar a su gerente que tiene una relación con el dueño. Quizás deba apartarse del proceso de selección. La oferta de la compañía debe tener la misma consideración que la de otros terceros a fin de seleccionar al proveedor de servicios más adecuado para el proyecto.*

**P** **PREGUNTA:** Usted está asistiendo a una clase de capacitación continua sobre negocios. Su profesor cree que es importante que los estudiantes usen ejemplos reales en clase. Usted ha escuchado que Prudential podría comprar una empresa del sector de los seguros de vida. Si no le dice a nadie el nombre de la compañía que se considera para la compra, ¿puede compartir esta información con sus compañeros de clase?

**R** **RESPUESTA:** *No, no debe compartir esa información. es confidencial. La divulgación prematura de información delicada de la compañía podría causarle daños y ser ilícita. Debe ser cuidadoso y no mencionar en lugares públicos información esencial, confidencial o que no sea destinada al público, como una posible adquisición. También es importante no revelar información confidencial a personas que no tengan la necesidad de conocerla. Esto incluye a compañeros de trabajo, asociados de ventas, socios comerciales, consultores, terceros no gubernamentales y conocidos personales.*

## Evitar los conflictos de intereses

Todos los empleados y asociados de ventas deben divulgar cualquier actividad, interés o afiliación que entre en conflicto o parezca entrar en conflicto con los intereses de Prudential, sus accionistas, clientes o cualquier otra parte involucrada. Esto puede incluir inversiones personales, tratos comerciales, relaciones, contribuciones políticas, implicación en ciertos delitos, actividades familiares o actividades externas, como trabajos secundarios o ejercicio de funciones en un consejo de administración, que puedan afectar su objetividad o capacidad para tomar decisiones comerciales imparciales, o que puedan poner en peligro la habilidad de Prudential para realizar negocios.

También debemos identificar y documentar los conflictos de intereses institucionales que puedan surgir en Prudential. Los conflictos de intereses institucionales son situaciones en las que la compañía tiene el incentivo de beneficiar a alguien en particular a expensas de otro. Algunos ejemplos son actuar de modo tal que se beneficie a la compañía por encima del cliente y actuar de modo tal que se beneficie a un cliente en perjuicio de otro cliente. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential sobre conflictos de intereses.

## Proteger nuestros activos

### Proteger información y activos de propiedad exclusiva de Prudential

Los activos de Prudential comprenden todo lo que la compañía posee o usa para llevar a cabo sus actividades comerciales. Se confía a los empleados y asociados de ventas el cuidado de estos activos y deben ser proactivos a la hora de protegerlos de pérdidas, daños, robo, desperdicios y uso indebido. Proteger la información y los activos de propiedad exclusiva es fundamental para preservar la reputación de Prudential y para cumplir nuestras obligaciones con nuestros clientes, accionistas y cualquier otro involucrado. Se espera que adoptemos las medidas apropiadas para proteger la información comercial que sea confidencial, privilegiada, de propiedad exclusiva y delicada. Solo compartimos este tipo de información cuando haya una necesidad de conocimiento y en respaldo de los negocios de Prudential.

Para ayudarnos a proteger nuestros activos, respete los estándares éticos, las leyes y las prácticas comerciales preferidas cuando participe en comunicaciones relacionadas con el negocio, independientemente del medio que se use (comunicación escrita, correo electrónico, intranet o Internet, una conversación o presentaciones). Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential sobre comunicaciones digitales y uso aceptable.

## Proteger las marcas comerciales y otra propiedad intelectual

Los nombres Prudential y PGIM, así como el icónico símbolo de la roca, representan la relevancia, la experiencia y la fortaleza del negocio de Prudential. La marca de Prudential y otra propiedad intelectual son activos corporativos importantes y valiosos que solo se deben utilizar para fines permitidos. Para mantener el valor e integridad de la propiedad intelectual de Prudential, se espera que los empleados y otras personas vinculadas con Prudential implementen controles adecuados y soliciten permiso antes de utilizar o permitir a otros utilizar la propiedad intelectual de Prudential.



**P** **PREGUNTA:** Una amiga suya, excolega de Prudential, ahora trabaja para un competidor. Ella quiere recrear para su nuevo empleador algunos formularios y hojas de cálculo que creó mientras trabajaba en Prudential y le pide copias electrónicas de los documentos. ¿Puede enviárselos?

**R** **RESPUESTA:** *No. Aunque los materiales hayan sido creados por la exempleada, estos pertenecen a la compañía. El envío de esta información supondría un incumplimiento de sus obligaciones con Prudential, infringiría nuestro Código de Conducta y nuestras políticas, y podría acarrear consecuencias legales.*

*Los empleados deben mantener toda la información de Prudential segura y no deben revelarla a nadie, ni dentro ni fuera de la compañía, a menos que tengan la autorización expresa para hacerlo o que la divulgación se realice de manera voluntaria para proporcionar información a un organismo gubernamental en relación con una violación de la ley. Debe conocer y comprender sus obligaciones para con Prudential en relación con la información confidencial y de propiedad exclusiva.*

**P** **PREGUNTA:** Nuestro nuevo proveedor quiere enviar una tarjeta de regalo de bienvenida a cada miembro de su departamento como agradecimiento. Pide una lista de los miembros de su equipo y su dirección de correo electrónico laboral. ¿Qué debe hacer?

**R** **RESPUESTA:** *Antes de tomar cualquier medida, consulte la política contra la corrupción y el soborno para determinar si el regalo o el entretenimiento son aceptables. A continuación, conéctese con su socio de Asuntos Legales o Cumplimiento para consultar sobre cualquier otro asunto de cumplimiento que haya que tener en cuenta.*



**Soborno:** normalmente implica dar u ofrecer dinero, un regalo u otra cosa de valor para obtener o conservar una ventaja comercial, o para inducir al destinatario a actuar de forma indebida o recompensarlo por ello, o en los casos en los que sería impropio que el destinatario aceptara el beneficio. El soborno también puede ocurrir cuando la oferta o entrega de un soborno se realiza por o a través de un tercero, por ejemplo, un agente, representante o intermediario. Está prohibido dar y recibir sobornos.

**Corrupción:** es cualquier actividad que implica el uso indebido de la posición de poder para obtener una ventaja personal o comercial indebida, ya sea en el sector público o privado.

**Pago de facilitación:** un pago, normalmente de naturaleza pequeña, realizado para asegurar o acelerar la realización de una acción rutinaria o necesaria a la que el pagador tiene un derecho legal o de otro tipo.

## Tratar de manera responsable el tema de los regalos y las ofertas de entretenimiento

El intercambio de regalos y ofertas de entretenimiento son prácticas comerciales frecuentes, pero a veces un regalo o invitación bien intencionados puede malinterpretarse o sugerir algo inapropiado. Se espera que los empleados y los asociados de ventas de Prudential conozcan y entiendan los lineamientos que rigen los regalos y las ofertas de entretenimiento aplicables a ellos, y que eviten cualquier acción que pueda percibirse como inapropiada o que les dé a la compañía o a ellos una ventaja injusta.

Prudential también espera que sus empleados y asociados de ventas sigan los lineamientos aplicables para las contribuciones políticas y las invitaciones de cortesía de políticos y funcionarios del gobierno. Para obtener más información, consulte los lineamientos relativos a los regalos y el entretenimiento que se encuentran en las políticas de Prudential sobre regalos y entretenimiento y contra la corrupción y el soborno.

## Negarse a pagar o aceptar sobornos o pagos indebidos

Prudential cuenta con políticas que definen y prohíben expresamente el soborno, la corrupción y los pagos de facilitación. Todo aquel que represente a Prudential, independientemente de su nivel o función, es responsable de comprender y cumplir las políticas de Prudential, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero y las leyes locales aplicables contra el soborno y la corrupción. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential contra la corrupción y el soborno.

## Prevenir el lavado de dinero

Por lo general, el lavado de dinero consiste en disfrazar activos o dinero obtenidos por medios ilegales y moverlos a través de canales legítimos como bancos, corredores de bolsa y compañías de seguros para limpiar (blanquear) los activos o el dinero. El lavado de dinero puede usarse para convertir y blanquear ganancias ilícitas procedentes de una amplia gama de actividades ilegales.

Prudential no participará deliberadamente en transacciones financieras que impliquen dinero proveniente de lavado de dinero o que apoyen actividades terroristas (lo que se suele conocer como “financiamiento del terrorismo”) ni participará en ninguna transacción que infrinja el marco regulatorio de la Oficina de Control de Activos Extranjeros de los EE. UU. o leyes similares en jurisdicciones fuera de los EE. UU. Dado el importante papel que desempeñamos en la detección y prevención del lavado de dinero en nuestro trabajo diario, se espera que conozcamos a los clientes de Prudential, que mantengamos información bien documentada durante toda la relación y que conozcamos la naturaleza y el propósito de todas las transacciones financieras. Para obtener más información, consulte las políticas de Prudential contra el lavado de dinero y las sanciones.

## Información privilegiada

Prudential reconoce que la negociación basada en información no pública esencial (o “privilegiada”) no solo es injusta, sino que es ilegal. Los empleados y otras personas pueden tener información sobre nuestra compañía, o las compañías con las que trabajamos, que no es conocida por el público; pero que, si lo fuera, podría influir en alguien para que compre, venda o retenga acciones. Ese conocimiento nos convierte en poseedores de información privilegiada, y negociar con este tipo de información está prohibido por la ley. Los empleados y terceros pertinentes son responsables de conocer los tipos de información que se consideran información privilegiada. Algunos ejemplos son la información no pública sobre fusiones o adquisiciones, resultados de ventas o beneficios, previsiones financieras, cambios en el equipo de administración ejecutiva, demandas pendientes o ganancias o pérdidas importantes. Para más información, consulte las políticas de la compañía sobre el uso de información privilegiada.

## Comunicarse de forma responsable

Prudential espera que sus empleados y asociados de ventas utilicen sus comunicaciones digitales y conexiones de Internet de forma lícita y ética, de conformidad con las políticas y los estándares internos. Estas políticas también pueden aplicarse al uso de dispositivos electrónicos personales conectados a los sistemas de Prudential.

Los empleados y los colaboradores de ventas deben usar los sistemas de Prudential para enviar y recibir todas las comunicaciones comerciales importantes. Aunque los empleados deben evitar utilizar estos sistemas para fines no comerciales, se permite el uso personal ocasional de los sistemas de Prudential si esto no interfiere con las actividades comerciales de Prudential y no está prohibido de otro modo por las políticas y los estándares internos. Los empleados y colaboradores de ventas no deben esperar privacidad al usar los sistemas de Prudential.

Solo determinados empleados están autorizados a comunicarse en nombre de Prudential. Dirija todas las solicitudes de los medios a Comunicaciones de Prudential a [prudential.communications@prudential.com](mailto:prudential.communications@prudential.com) o a algún contacto local de Comunicaciones.



**P** **PREGUNTA:** Vio una publicación en un blog en la que se critica uno de nuestros productos y contiene información errónea. Debería responder y proporcionar información correcta en nombre de Prudential?

**R** **RESPUESTA:** No. A menos que usted sea un portavoz autorizado, debe notificar a Comunicaciones de Prudential y ellos abordarán la situación.

## Contratar de forma responsable a terceros

Prudential hace negocios con terceros que deben comportarse con altos estándares de ética y de integridad. Por lo tanto, la compañía ha establecido una gobernanza para asignar y gestionar riesgos. Exigimos que los acuerdos con terceros se negocien y beneficien a Prudential; estos acuerdos se conceden en función del mérito y utilizando procesos justos y éticos. A través de estándares de gestión de riesgos de terceros, definimos un marco y lineamientos para un programa integral para gestionar riesgos de forma eficaz y coherente a lo largo del ciclo de vida de terceros.

Prudential se compromete a realizar negocios de forma honesta y ética y con los más altos estándares de integridad y responsabilidad en todos los países en los que operamos. Según lo establecido en el Código de Conducta para Proveedores de Prudential, esperamos que nuestros contratistas, consultores y proveedores (en conjunto, "Proveedores") actúen con este mismo nivel de honestidad e integridad a la hora de suministrar todos los bienes, servicios y actividades comerciales que realicen para la compañía. En consonancia con sus valores, Prudential espera que los proveedores demuestren su compromiso con prácticas empresariales éticas, humanas, socialmente responsables y que cumplan con la ley.

Prudential brinda las mismas oportunidades a todos los proveedores para competir por nuestro negocio y hace todo lo posible para utilizarlos por completo. Prudential continuará estableciendo acuerdos con proveedores que compartan nuestra visión y dedicación con respecto a la inclusión.



# ADMINISTRACIÓN DE NUESTRO CÓDIGO

El Código de Conducta de Prudential, **Tomando las decisiones correctas**, es una guía para ayudar a tomar decisiones éticas. Aunque no pretende ser exhaustivo ni abordar todas las situaciones que puedan surgir al llevar a cabo los negocios de Prudential, proporciona un marco y una estructura para orientar las decisiones comerciales y cumplir con los estándares éticos de la compañía. Los altos estándares de ética y de integridad son fundamentales en la dirección de nuestra trayectoria, ya que nos permiten abordar los problemas más difíciles de modo que podamos ayudar a cambiar el mundo por algo mejor.



El Código se aplica en la medida permitida por las leyes o el marco regulatorio de los países en los que hacemos negocios. Si alguna parte de *Tomando las decisiones correctas* es contraria a una ley o al marco regulatorio local, prevalecerá dicha ley o regulación. Cuando se hace referencia al “marco regulatorio” en *Tomando las decisiones correctas*, esto incluye las leyes, los códigos y otros lineamientos similares. Los empleados y asociados de ventas deben comunicarse con sus contactos de Cumplimiento o de Asuntos Legales para obtener más información.

El Código, como todas las políticas de Prudential, no constituye ni crea un contrato de ningún tipo entre Prudential y sus empleados, asociados de ventas o cualquier persona que proporcione servicios o actúen en nombre de Prudential.

## Nuestras políticas

Prudential mantiene un entorno operativo bien controlado que incluye una serie de políticas formales. Se han diseñado para orientar a los empleados y asociados de ventas al llevar a cabo los negocios de Prudential. Algunas políticas incluso se aplican a las acciones de nuestros familiares, como las relacionadas con conflictos de intereses y el comercio de valores bursátiles. El cumplimiento de todas las políticas internas es fundamental para nuestra habilidad de tomar las decisiones correctas y cumplir nuestro propósito.

Se espera que los empleados y asociados de ventas consulten otras políticas, estándares y procedimientos internos aplicables que sean específicos de sus áreas y centros corporativos, así como otros materiales, tales como manuales de cumplimiento, políticas de recursos humanos, manuales de gastos, etc. Estos recursos pueden estar disponibles electrónicamente u obtenerse a través de la gerencia, Recursos Humanos, los contactos de Cumplimiento o de Asuntos Legales. Estos recursos pueden ayudar a entender las expectativas de Prudential.

Los miembros directivos y los asociados de compañías afiliadas en las que Prudential posee una participación mayoritaria también están sujetos a estas políticas. En muchos casos, a terceros y contratistas que hagan negocios con Prudential también se les solicitará confirmar que comprenden y aceptan cumplir los términos de contratación que abarcan los principios establecidos en estas políticas.

## Medidas disciplinarias

Prudential utiliza procesos disciplinarios que tratan a los empleados y a los asociados de ventas de forma justa. Un comportamiento contrario a lo establecido en el Código de Conducta de la compañía, sus políticas, las leyes o el marco regulatorio puede llevar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido, a menos que lo prohíba la legislación aplicable. La compañía persigue a aquellos que intentan o cometen delitos y otros actos ilícitos, y los remite a procesos judiciales u organismos gubernamentales, según corresponda.

## Informes voluntarios a organismos gubernamentales

Todas las personas que están sujetas a este Código de conducta y a las políticas de Prudential pueden comunicarse voluntariamente con organismos gubernamentales o proporcionar información a estos sobre posibles violaciones de la ley sin notificar a Prudential ni obtener su aprobación. Nada de lo contenido en este Código de Conducta pretende o debe interpretarse para impedir que una persona ejerza estos derechos.

# INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA REPORTAR PROBLEMAS ÉTICOS EN PRUDENTIAL

Sitio web externo de denuncias sobre ética: <https://www.prudential.ethicspoint.com>

Las líneas de ayuda son operadas por terceros independientes y están disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana en varios idiomas. Quienes reporten pueden optar por permanecer en el anonimato cuando la ley local lo permita. En algunos países puede variar el alcance de lo que se permite reportar en la línea de ayuda.

Argentina .....	0800-444-3653	Italia .....	800-902-527
Australia .....	1800430985	Japón .....	0066-33-830194
Austria .....	0800 298875	Corea.....	00798-11-002-3653
Bélgica .....	0800 71 268	Luxemburgo.....	80024603
Las Bermudas .....	1-844-880-7274	Malasia.....	1800-88-5523
Brasil .....	0800-891-2823	México .....	800 880 1739
Línea Estatutaria Local de Brasil.....	0800-377-8045	Países Bajos .....	0800 0229451
Canadá .....	1-888-847-5288	Singapur.....	800-1101-707
China .....	400 120 8500	España.....	900751383
Francia .....	0800-909106	Suiza.....	0800 333 005
Alemania.....	0800 0827327	Taiwán .....	00801-104-229
Hong Kong.....	800-930264	Emiratos Árabes Unidos.....	8000120103
India .....	022 5097 2955	Reino Unido .....	0808-234-2695
Indonesia .....	021 50918401	Estados Unidos.....	1-800-752-7024
Irlanda.....	1800-946552		

## Dirección postal de Ética Empresarial Global:

Prudential Financial, Global Business Ethics & Integrity  
751 Broad Street, Newark, NJ 07102, EE. UU.  
[ethics@prudential.com](mailto:ethics@prudential.com)

Global Business Ethics & Integrity, 751 Broad Street, Newark, New Jersey 07102, USA, [ethics@prudential.com](mailto:ethics@prudential.com), 1-800-752-7024

Prudential Financial, Inc. de los Estados Unidos no está afiliada de ninguna forma con Prudential plc, constituida en el Reino Unido, ni con Prudential Assurance Company, filial de M&G plc, constituida en el Reino Unido.

Rev. de abril de 2025

