



Código de Conducta



Nuestro propósito
es descubrir
nuevos potenciales
al reinventar
lo que AIG puede
hacer por usted.

Nuestros valores y cómo
los materializamos:

TOMAR POSESIÓN

- Establecemos **expectativas claras**
- Somos **proactivos**
- Somos **responsables**

ESTABLECER EL ESTÁNDAR

- Entregamos **calidad**, siempre
- Nos centramos en el **cliente**
- Somos **líderes** en la industria

GANAR JUNTOS

- Somos **más fuertes juntos**
- Estamos **alineados**
- Somos **un equipo**

SER UN ALIADO

- Nos esforzamos por la **inclusión**
- **Escuchamos** y **aprendemos**
- **Hablamos** a través de nuestras **acciones**

HACER LO CORRECTO

- Actuamos con **integridad**
- **Lideramos** con el ejemplo
- **Levantamos** nuestras **comunidades**

Índice

Mensaje de nuestro Director Ejecutivo	4	Nuestros compromisos con nuestros accionistas	28
Mensaje de nuestro Director de Cumplimiento	4	Presentación de informes financieros y fiscales	29
Cumplir nuestros compromisos	5	Registros comerciales fidedignos	29
¿Por qué tenemos un Código?	6	Gestión de los registros	29
¿A quién aplica el Código?	6	Salvaguardar los recursos de AIG	30
Responsabilidades individuales	7	<i>Bienes materiales</i>	30
Responsabilidades adicionales de los gerentes	7	<i>Seguridad personal</i>	30
Formulación de preguntas y presentación de inquietudes	8	<i>Seguridad en los viajes</i>	30
Política de no represalias	10	<i>Propiedad intelectual</i>	30
Medida correctiva	10	<i>Información propia/</i>	
Exenciones del Código	10	<i>Secretos comerciales/Información confidencial</i>	31
Compromisos mutuos	12	<i>Fondos</i>	31
Inclusión, equidad y diversidad global	13	<i>Recursos tecnológicos de AIG</i>	32
Respeto al prójimo	13	Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos	34
Respeto de los Derechos Humanos	13	Sostenibilidad	35
Entorno laboral sin hostigamiento ni intimidación	14	Ciudadanía Corporativa Global	35
Lugar de trabajo protegido, seguro y saludable	14	Actividades políticas	36
Consumo de drogas y alcohol	14	Operaciones bursátiles	36
Privacidad del empleado	15	Prevención de lavado de dinero	37
Nuestros compromisos en el mercado	18	Leyes antiboicot, de sanciones económicas y de control de exportación	37
Privacidad del cliente y seguridad de los datos	19	Comunicación con el público	38
Conflictos de interés	20	Comunicación con organismos reguladores y otros funcionarios gubernamentales	38
<i>Oportunidades en la empresa</i>	20	Redes sociales	38
<i>Relaciones personales</i>	20	Negocios con instituciones gubernamentales	38
<i>Actividades externas</i>	20	Anticorrupción y soborno	39
<i>Regalos y entretenimiento</i>	21		
<i>Regalos y entretenimiento a funcionarios gubernamentales</i>	22		
Relaciones con nuestros socios comerciales	23		
Diversidad de proveedores	23		
Trato justo	24		
Antimonopolio y competencia justa	25		
Información sobre competitividad	26		

Cuando se use en este Código de Conducta, "AIG" hace referencia a American International Group, Inc. y sus subsidiarias en todo el mundo. Las unidades de negocio y las jurisdicciones comerciales pueden utilizar otros códigos siempre que sean coherentes o más estrictos que este Código de Conducta. Esos códigos pueden imponer responsabilidades adicionales a los empleados de aquellas divisiones comerciales y jurisdicciones comerciales. Cualquier inquietud sobre posibles conflictos entre una disposición de este Código de Conducta y las leyes locales debe ser elevada al oficial de cumplimiento.

Mensaje de nuestro Presidente y Director Ejecutivo



Estimados colegas:

Operar con ética e integridad es el enfoque principal de todo lo que hacemos en AIG. Esta es la razón por la cual nuestro Código de Conducta es tan importante. Hacer siempre lo correcto y mantener un ambiente seguro para que los colegas planteen sus inquietudes es fundamental para ganar y preservar la confianza de nuestras partes interesadas.

La declaración del propósito y los valores de AIG proporciona una guía para la forma en que actuamos como empresa y como individuos. En esencia, la declaración se centra en descubrir nuevos potenciales y reimaginar lo que AIG puede hacer por ustedes. Nuestros valores (Ganar juntos, Asumir la responsabilidad, Establecer el estándar, Hacer lo correcto y Ser un aliado) establecen expectativas claras sobre lo que significa trabajar en AIG y fomentar los comportamientos necesarios para impulsar el cambio y el éxito a largo plazo.

El Código de Conducta de AIG establece las normas y políticas que se aplican a todos los colegas y brinda pautas sobre la forma en que trabajamos entre nosotros, al igual que con nuestros clientes, socios de distribución, organismos reguladores y otras partes interesadas. Este Código, junto con su buen juicio y toma de decisiones, guiará sus acciones.

Mientras trabajamos para crear el AIG del futuro, gracias por su compromiso de mantener nuestros valores y los más altos niveles de ética e integridad en AIG.

A handwritten signature in black ink, reading "Peter Zaffino".

Peter Zaffino
Presidente y Director Ejecutivo

Mensaje de nuestra directora de Cumplimiento Global



Estimados colegas:

El Código de Conducta de AIG contiene las reglas y pautas que cada uno de nosotros debe tener en cuenta al realizar nuestras actividades diarias.

El Código de Conducta refleja el propósito y los valores de AIG y describe las leyes y regulaciones que nos rigen como corporación. Con el cumplimiento de estos estándares, preservamos la reputación de AIG en cuanto a la transparencia y fomentamos una cultura de ética e integridad.

Este Código de Conducta está diseñado para ayudarles a hacer lo correcto. Si bien proporciona orientación para la mayoría de las situaciones, no es un recurso integral. Si tienen alguna pregunta sobre una situación específica, negocio o grupo corporativo que puedan ser poco claros, compártanla con nosotros y con su gerente, socio comercial de Recursos

Humanos u oficial de Cumplimiento. Además, les solicitamos que no se queden callados si observan algo que no parece estar alineado con los principios descritos en el Código.

Gracias por seguir manteniendo la sólida cultura de excelencia de AIG y por su cumplimiento constante del Código de Conducta de AIG. Nuestros esfuerzos generan confianza y brindan a nuestros clientes, socios de distribución, organismos reguladores y otras partes interesadas la posibilidad de respaldarse en la solidez y confiabilidad de AIG.

A handwritten signature in black ink, reading "Karen J. Nelson".

Karen J. Nelson
Vicepresidente Sénior
Directora de Cumplimiento Global

Cumplir nuestros compromisos

En la esencia del negocio de AIG se encuentra la promesa de que respaldaremos nuestros productos y servicios. La integridad personal y organizativa es esencial para cumplir esta promesa y proteger nuestra reputación.

Cumplir nuestros compromisos es de vital importancia para nuestros empleados, clientes, socios de distribución y otros socios comerciales, organismos reguladores, accionistas y las comunidades donde vivimos y hacemos negocios.

Cumplir nuestros compromisos

¿Por qué tenemos un Código?

El Código de Conducta de AIG (el “Código”) brinda pautas éticas para hacer negocios en toda la organización. El Código es un recurso para todos los funcionarios y empleados de AIG. Este Código no puede abordar cada problema que se pueda presentar, pero sí brinda pautas y recursos para aquellos momentos en los que no esté clara la opción correcta. Puede encontrarse información adicional, incluidas reglas y políticas pertinentes, en enlaces que encontrará a lo largo de este documento, así como también en nuestras políticas corporativas.

Este Código está organizado en función de los compromisos que asumimos frente a cada uno de estos grupos:

- Nuestros compañeros de trabajo confían en que los valoraremos y respetaremos.
- Nuestros clientes y socios de distribución y comerciales confían en nuestra integridad.
- Los organismos reguladores esperan que seamos transparentes y actuemos con integridad.
- Nuestros accionistas confían en nuestra administración.
- Las comunidades del mundo confían en que somos ciudadanos corporativos responsables.

¿A quién se aplica el Código?

El Código se aplica a todos los funcionarios y empleados de AIG. Ciertos socios comerciales de AIG, como agentes y consultores, representan a AIG ante el público, y se espera que respeten el espíritu del Código, al igual que las disposiciones aplicables del Código de Conducta de Terceros de AIG, el Código de Conducta de Proveedores de AIG y cualquier compromiso contractual cuando trabajen en nombre de las empresas de AIG.

AIG es una gran organización y, sin embargo, estamos unidos por nuestro compromiso de cumplir nuestras promesas. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de ganar y preservar la confianza que se nos brinda.

La versión más actualizada del Código está disponible en el sitio web de [Gobierno Corporativo](#) de AIG. El Código puede ser enmendado ocasionalmente; dichas enmiendas entrarán en vigencia inmediatamente después de su publicación.



Cumplir nuestros compromisos

Responsabilidades individuales

Cumplir nuestras responsabilidades permite que nuestro negocio tenga éxito y crezca, hoy y en el futuro. Se espera que cada uno de nosotros:

- Comprenda este Código, las políticas de AIG, y las leyes y regulaciones aplicables, y actúe de conformidad con todos ellos.
- Busque pautas de la gerencia, el personal de cumplimiento o el asesor legal de AIG cuando tenga preguntas.
- Informe a la brevedad a la gerencia o a uno de los recursos detallados en la siguiente página sobre inquietudes con respecto a posibles violaciones de este Código, las políticas de AIG o las leyes y regulaciones aplicables.
- Participe en cursos de capacitación sobre ética y cumplimiento para mantenerse actualizado sobre los estándares y expectativas actuales.
- Coopere totalmente con cualquier investigación interna.

Ninguna razón, incluso el deseo de cumplir las metas comerciales, puede ser nunca una excusa para violar este Código, las políticas de AIG, las leyes o las regulaciones.

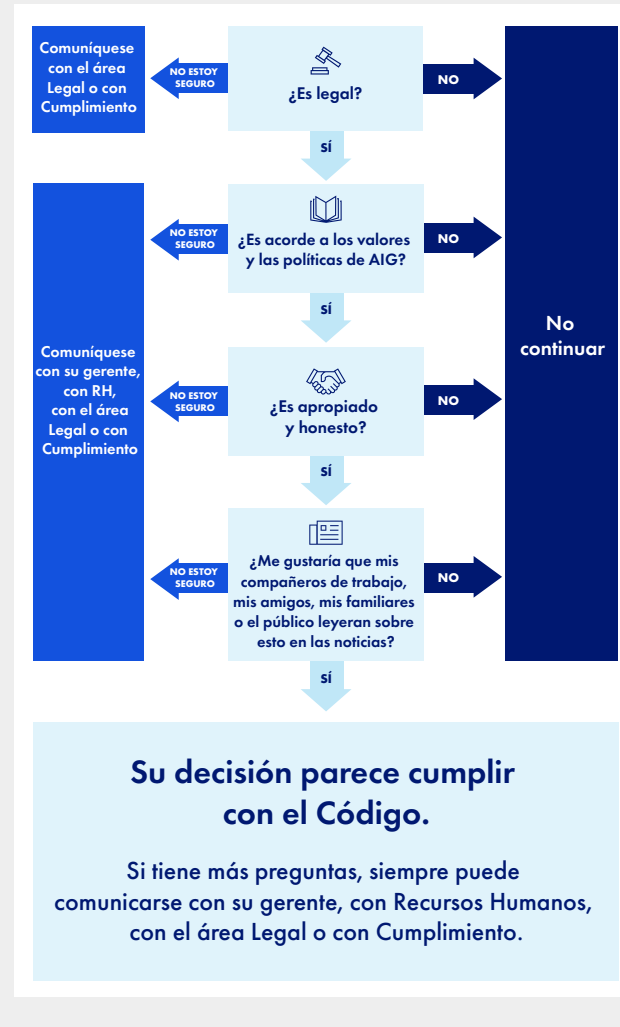
Responsabilidades adicionales de los gerentes

Se espera que cada gerente cumpla las siguientes responsabilidades adicionales:

- Servir como modelo al demostrar los más altos estándares éticos, y crear y sostener una cultura de confianza, honestidad, integridad y respeto.
- Ser un recurso de consulta para los empleados. Asegurarse de conocer y comprender este Código, las políticas de AIG, y las leyes y regulaciones aplicables, y saber cómo aplicarlos en su trabajo diario.
- Estar a disposición de los empleados para que estos planteen sus problemas, quejas o reclamos en un entorno seguro y protegido, y reafirmar la política de no represalia de AIG. Garantizar que los problemas se aborden de una manera justa y oportuna.
- Buscar ayuda de otros gerentes o asesores legales de AIG, oficiales de Cumplimiento o profesionales de Recursos Humanos cuando no se tenga seguridad sobre la respuesta apropiada a alguna situación, o informarla mediante la Línea de ayuda en materia de cumplimiento normativo de AIG.
- Ser proactivo. Tomar medidas razonables para prevenir e identificar conductas inapropiadas. Informar sobre situaciones que puedan tener algún impacto en la capacidad de los empleados de actuar de forma ética en representación de AIG.

La prueba de cabecera

para tomar mejores decisiones



Cumplir nuestros compromisos

Formulación de preguntas y presentación de inquietudes

La mayoría de las inquietudes que se presenten en el trabajo pueden resolverse hablando y trabajando con la gerencia, Recursos Humanos, Relaciones con el Empleado o su Oficial de Cumplimiento designado. Además, los empleados pueden hacer preguntas, presentar inquietudes o informar sobre instancias de incumplimiento de este Código, las políticas de AIG o las leyes y regulaciones aplicables contactando a cualquiera de los siguientes:

- **El Grupo de Cumplimiento Global de AIG** al +1 646 857-1877 o al correo electrónico corporatelegalcompliance@aig.com.
- **Línea de ayuda de cumplimiento de AIG** al +1 877 244-2210, por Internet en www.aigcompliancehelpline.com o escaneando el código QR a continuación, conforme a las leyes locales. La Línea de Ayuda en materia de cumplimiento normativo es manejada por un tercero independiente que brinda al Grupo de Cumplimiento Global de AIG informes por escrito. Las comunicaciones con la Línea de Ayuda pueden realizarse de forma anónima, conforme a las leyes locales, y pueden realizarse en todos los idiomas principales.

En caso de tener inquietudes relacionadas con contabilidad, controles de contabilidad internos o asuntos de auditoría, los empleados pueden contactar a cualquiera de las personas mencionadas anteriormente (de forma anónima a través de la Línea de ayuda, conforme a las leyes locales), o pueden presentar su inquietud a la atención del presidente del Comité de Auditoría del Consejo Directivo de AIG por correo electrónico a boardofdirectors@aig.com o por escrito a la siguiente dirección: Chairman of the Audit Committee, American International Group, Inc., 1271 Ave of the Americas, Floor 41, New York, NY 10020-1304.

LÍNEA DE AYUDA EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE AIG

Un proveedor de servicios externo independiente opera la Línea de Ayuda y reenvía las inquietudes presentadas al Grupo de Cumplimiento Global de AIG. Las comunicaciones pueden realizarse de forma anónima, conforme a las leyes locales.

Teléfono



+1 877 244-2210

Código QR



Internet



aigcompliancehelpline.com

El Grupo de Cumplimiento Global evalúa el informe

Solicitud de asesoramiento

Se brindarán pautas para tomar la decisión correcta.

Informar una inquietud

La organización interna de AIG adecuada investigará rápidamente el asunto.

Cumplir nuestros compromisos

Preguntas y respuestas

Formulación de preguntas y presentación de inquietudes

P: ¿Qué sucede cuando hago una denuncia a la Línea de Ayuda en materia de cumplimiento normativo de AIG?

R: Después de recibir la llamada, un proveedor de servicios externo enviará un informe al Grupo de Cumplimiento Global de AIG. Si la denuncia se hace en línea, el proveedor de servicios externo la enviará directamente al Grupo de Cumplimiento Global.

1. Si usted solicita asesoramiento, se lo contactará por el asunto y se le brindarán pautas e interpretación para que pueda tomar la decisión correcta.
2. Si quiere denunciar una supuesta violación, el proveedor de servicios externo tomará nota de toda información relevante y enviará un informe al Grupo de Cumplimiento Global. Cualquier denuncia relacionada con contabilidad, controles de contabilidad internos o asuntos de auditoría dudosos será revisada por representantes del Grupo de Investigaciones Global y luego, si es necesario, informada al Comité de Auditoría del Consejo Directivo de AIG.
3. Si el asunto pudiera ser tratado de manera más apropiada por otra organización interna dentro de AIG (por ejemplo, el Departamento Legal, Auditoría Interna, Seguridad Global o Recursos Humanos), el Grupo de Cumplimiento Global puede enviar el informe a dicha organización para que lo maneje.

P: ¿Puedo denunciar una violación y aun así permanecer anónimo?

R: AIG alienta a los empleados denunciantes a que se identifiquen para que la información sea investigada a la brevedad y de forma exhaustiva. Nuestra capacidad de contactar directamente a un empleado que ha presentado una inquietud acelerará cualquier investigación. Sin embargo, conforme a la ley local o acuerdo laboral, usted puede escoger permanecer anónimo al denunciar un asunto a la Línea de ayuda en materia de cumplimiento normativo de AIG.

P: ¿Cómo se tratarán la confidencialidad y las represalias?

R: Se hará cualquier esfuerzo razonable, acorde con la ley y la política de AIG, para mantener la confidencialidad de cualquier empleado que denuncie una violación o posible violación de buena fe. AIG prohíbe las represalias contra cualquier empleado por denunciar, de buena fe, una supuesta o real violación de este Código, otra política de AIG o las leyes o regulaciones aplicables, y la violación de esta política de no represalia puede dar lugar a una medida correctiva, que puede incluir hasta el despido.

Cumplir nuestros compromisos

Política de no represalia

AIG prohíbe las represalias contra cualquier empleado por denunciar, de buena fe, una supuesta o real violación de este Código, otra política de AIG o las leyes o regulaciones aplicables, y la violación de esta política de no represalia puede dar lugar a una medida correctiva, que puede incluir hasta el despido.

Medida correctiva

Violar este Código, otra política de AIG, o leyes o regulaciones aplicables, o alentar a otros a hacerlo, pone en riesgo la reputación de AIG y, por lo tanto, puede dar lugar a medidas correctivas. No denunciar a la brevedad violaciones que se conozcan puede constituir también una violación de este Código. Las medidas correctivas pueden incluir coaching, advertencia oral o escrita, la terminación del empleo y la pérdida de beneficios relacionados con este.

Exenciones del código

Periódicamente, AIG puede modificar o no aplicar ciertas estipulaciones de este Código. Cualquier empleado que crea que una exención puede ser conveniente debe discutir este asunto con el oficial de cumplimiento designado. Solamente el Consejo Directivo de AIG o su Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones puede otorgar una exención de una disposición específica del Código para un funcionario ejecutivo de AIG.



Cumplir nuestros compromisos

Preguntas y respuestas

P: Mi división comercial establece varias metas que se supone debemos alcanzar. A veces me siento presionado a violar el Código para alcanzar dichas metas. ¿Es aceptable?

R: No. Si bien los negocios exitosos a menudo establecen metas altas y se lucha por alcanzarlas, usted nunca debe violar el Código u otras políticas de AIG para alcanzar sus metas. Nuestro estándar de integridad nunca debe verse comprometido para cumplir con los objetivos comerciales.

P: Normalmente nuestra gerencia no hace nada cuando se le presentan inquietudes sobre posibles conductas inapropiadas. Les ha hecho las cosas difíciles a compañeros de trabajo que han presentado inquietudes. Ahora tengo un problema: un compañero de trabajo está haciendo algo incorrecto. ¿Qué debo hacer al respecto?

R: No se quede callado. Nuestro Código dice que usted debe denunciar las conductas inapropiadas y que puede hacerlo sin miedo a represalias. Si bien empezar con su gerente directo es, a menudo, la mejor manera de que se traten sus inquietudes, si cree que esto no es conveniente, debe hablar con otro miembro de la gerencia, con Recursos Humanos o con su Oficial de Cumplimiento designado. Además, puede llamar o presentar un informe en línea a través de la Línea de ayuda en materia de cumplimiento normativo de AIG.

P: Si pienso que una ley local entra en conflicto con este Código, ¿qué debo hacer?

R: Si piensa que las leyes locales entran en conflicto con el Código, analice el tema con el oficial de cumplimiento.

Compromisos mutuos

Las empresas de AIG y sus predecesoras son líderes mundiales en seguros desde hace más de 100 años porque siempre han creído en el poder de la diversidad y de las personas talentosas para crear valor y trabajar para clientes, socios de distribución, accionistas y partes interesadas.

Compromisos mutuos

Inclusión, equidad y diversidad global

AIG está comprometida a fomentar la inclusión y la diversidad de personas, ideas y habilidades, tal como se describe en la [Política Global de Recursos Humanos de AIG](#).

AIG busca contratar y promover el mejor talento, al brindar un entorno dinámico que reúna a personas con diversas habilidades e ideas diversas. Una fuerza laboral inclusiva, diversa y equitativa promueve la innovación y mejora nuestra posición como líder global de mercado.

AIG confía en los aportes de las personas locales que entienden mejor las culturas en los países y las jurisdicciones donde hacemos negocios. AIG siempre se ha comprometido a contratar a expertos locales y a ofrecer un entorno comercial profesional, oportunidades de liderazgo y compensaciones equitativas a los talentos locales.

AIG brinda a los empleados oportunidades de aprender, sobresalir en sus trabajos, crecer con la organización y obtener beneficios económicos.

Respeto al prójimo

Tratar a los demás con respeto significa no discriminar por motivos de edad, grupo étnico, sexo, identidad o expresión de género, diferencias de idioma, nacionalidad u origen nacional, embarazo, situación familiar o estado civil, capacidades físicas, mentales o de desarrollo, raza, religión o creencia, orientación sexual, color de piel, clase social o económica, educación, estilo laboral y de comportamiento, afiliación política, servicio militar, casta y cualquier otro estado protegido por las leyes locales aplicables.

El respeto también implica valorar las diferencias de cada uno. Respetamos las opiniones de los demás y tratamos a todos nuestros colegas con equidad y dignidad.

Respeto de los derechos humanos

AIG se compromete a respetar los derechos humanos en las comunidades globales a las que servimos, llevar a cabo nuestro negocio de acuerdo con los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente y garantizar que no se realicen prácticas de trabajo infantil, esclavitud moderna o tráfico de personas dentro de AIG.

Cumplir nuestros compromisos

Respeto al prójimo

- Brindar a los empleados oportunidades basadas en el desempeño y los estándares objetivos que sean relevantes para la realización del trabajo.
- Respetar las leyes locales laborales y de empleo, incluso aquellas que abordan la discriminación, el hostigamiento en el lugar de trabajo y el acoso.
- Brindar un entorno laboral sin acoso, lo que incluye acoso sexual, hostigamiento en el lugar de trabajo y discriminación.
- Comunicar las inquietudes que pueda tener en cuanto a su entorno laboral a Recursos Humanos, Relaciones con el Empleado o a su oficial de cumplimiento designado.



Compromisos mutuos

Entorno laboral sin hostigamiento ni intimidación

AIG no tolerará el comportamiento amenazante o intimidatorio, ni aunque ocurra una sola vez o sea un comportamiento inapropiado reiterado. El acoso o la intimidación pueden ser directos o indirectos, intencionales o no intencionales, llevados a cabo por una o varias personas contra otra u otras, en el lugar de trabajo o en el transcurso de la relación laboral. El acoso o la intimidación pueden manifestarse de forma verbal o no verbal, en línea o en el ciberespacio, físicamente, mediante gestos y en comportamientos de exclusión.

Lugar de trabajo protegido, seguro y saludable

AIG está comprometida a realizar sus negocios de manera tal de proteger la salud, integridad y seguridad de los empleados y clientes mientras se encuentren en las instalaciones de AIG. Deben informarse inmediatamente a la gerencia o a Seguridad Global aquellas situaciones que puedan suponer un peligro para la salud, seguridad, integridad o medio ambiente.

Mantener un lugar de trabajo seguro y protegido requiere que todos los empleados permanezcan atentos en la oficina y donde sea que estén haciendo negocios en nombre de AIG. Informe a la gerencia o a Seguridad Global sobre cualquier tema que pueda impactar en la seguridad, alistamiento para casos de emergencia o preparación para incendios y seguridad de la vida.

AIG reconoce que la salud y el bienestar de nuestros empleados es esencial para la salud organizativa de nuestra Empresa y que impacta en cómo brindamos un mejor servicio a nuestros clientes, socios comerciales, accionistas, la comunidad y mutuamente. Nos dedicamos a fomentar una cultura de trabajo que promueve el bienestar físico, mental y social de nuestros empleados, y no toleraremos acciones que pongan en riesgo este compromiso.

Consumo de drogas y alcohol

En AIG está prohibido consumir, vender, poseer o trabajar bajo la influencia de drogas ilegales. También está prohibido el consumo excesivo o inapropiado de alcohol mientras se realizan actividades comerciales para AIG. El comportamiento inapropiado no se excusa ni se justifica por estar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias.

Conducta prohibida

Hostigamiento

- Contacto físico o gestos no deseados.
- La exposición de fotografías u otro material ofensivo o sexualmente explícito.
- Insultos, bromas inapropiadas o comentarios despectivos (explícitos o indirectos).

Violencia e intimidación

- Actos o amenazas de intimidación y/o violencia contra empleados, clientes o visitas ya sea en las instalaciones de la Empresa o a través de sus canales de comunicaciones.
- Actos o amenazas de intimidación y/o violencia cometidos por empleados de AIG mientras se realicen negocios en nombre de la Empresa.

Compromisos mutuos

Privacidad del empleado

AIG debe tomar las siguientes medidas:

- para prevenir, detectar o investigar delitos, lavado de dinero, fraude, delitos financieros u otras violaciones de la ley vigente;
- para cumplir con las leyes y regulaciones vigentes, y con cualquier política y procedimiento de AIG aplicable, incluido este Código;
- para proteger contra la pérdida; el robo; o la recolección, el uso, la divulgación, la destrucción u otro accionar o uso indebidos, no autorizados o ilegales de la información empresarial de AIG;
- para prevenir, detectar o investigar el uso no autorizado de los sistemas de tecnología de la información (“sistemas de TI”) de AIG y los datos del sistema de TI de AIG;
- para garantizar el funcionamiento eficaz de los sistemas de TI de AIG (incluidos teléfonos, correo electrónico e Internet);
- con fines de salud y seguridad;
- con fines administrativos;
- para ayudar con investigaciones, quejas, solicitudes reglamentarias, litigios, arbitrajes, mediación u otros procedimientos u obligaciones legales, o solicitudes efectuadas por personas;
- para establecer la existencia de hechos (p. ej., mantener registros de transacciones);
- para determinar el cumplimiento de las prácticas o los procedimientos regulatorios o autorregulatorios que se relacionan con AIG;
- para determinar o demostrar estándares que se logren o que deban lograr las personas que utilicen los sistemas de TI de AIG, como el cumplimiento del Código de Conducta y otras políticas, pautas, procesos, normas o términos de uso de AIG asociados con el uso de los sistemas de TI de AIG, incluidos, entre otros, aquellos relacionados con la seguridad de la información y la ciberseguridad; o
- en el curso del apoyo operativo y el desarrollo de nuestros negocios, como para evaluar la calidad del servicio al cliente, la eficacia, el costo y los propósitos de gestión de riesgos.

Para obtener más información sobre el tema, consulte el [Aviso de Privacidad de los empleados](#).

Conforme a los propósitos mencionados, según lo permitido por la ley aplicable y según lo divulgado en el Aviso de Privacidad de los Empleados de AIG, AIG puede monitorear su acceso a los sistemas de TI de AIG y a cualquier dato que se traslade a través de los sistemas de TI de AIG y reside en ellos, y monitorear su uso de dichos sistemas y datos.

Sujeto a la ley aplicable, los empleados no deben tener expectativas de privacidad en relación con su uso de los sistemas de TI de AIG ni en relación con los elementos o la información que contengan los sistemas de AIG, instalaciones u otros bienes de AIG.

AIG también puede monitorear y revisar filmaciones y grabaciones en vivo de seguridad, y acceder a los registros, que pueden estar asociados con las instalaciones de AIG y otras instalaciones a las que los empleados y los visitantes tienen acceso.

Además, AIG puede inspeccionar, revisar, copiar y retener documentos y otros artículos, dentro de las oficinas de AIG y otras instalaciones (tales como estaciones de trabajo, oficinas, escritorios, gabinetes de archivos y otras ubicaciones de almacenamiento).

Para obtener más información, consulte el Aviso de inicio de sesión en el sistema de TI de AIG (disponible para revisión y aceptación cuando inicie sesión en el sistema de TI de AIG) y el [Aviso de monitoreo global de AIG](#).



Compromisos mutuos

¿Qué es la información empresarial de AIG?

La información empresarial de AIG hace referencia a información confidencial, altamente confidencial o interna (tal como se define en la [Política de manejo de información global de AIG](#) y [Estándares](#)). Estas categorías incluyen información personal e información comercial.

Los ejemplos de información empresarial de AIG incluyen, entre otros, los siguientes:

Altamente confidencial

Información personal sensible: Nombre y número de identificación emitido por el gobierno, número de cuenta financiera o información médica o de salud

Información comercial

- Información financiera sensible no pública de AIG
- Información de reuniones del Consejo Directivo
- Secretos comerciales
- Actividades comerciales propuestas no públicas
- Comunicaciones privilegiadas entre abogado y cliente, productos del trabajo de abogados y documentación relacionada

Confidencial

Información personal: Nombre y datos de remuneración o datos de contacto personales que no están disponibles para su publicación a la fuerza laboral

Información comercial

- Lista de clientes comerciales
- Póliza de seguro o información de reclamaciones de una propiedad comercial asegurada o de un reclamante
- Análisis de riesgos e investigaciones de mercado

Interna

Información personal: Nombre y número de identificación del empleado

Información comercial

- Correspondencia interna no sensible entre los trabajadores
- Técnicas o planes de comercialización no sensibles
- Información contenida en la intranet de AIG



Compromisos mutuos

Preguntas y respuestas

P: Mi gerente y varios de mis colegas hacen bromas con connotación sexual que me resultan muy ofensivas. No me he quejado porque sé que me dirán que me preocupe por mis propios asuntos o que estoy generando problemas por nada. ¿Tienen razón?

R: No, están equivocados. Las bromas ofensivas de naturaleza sexual, incluso en conversaciones privadas que puedan ser escuchadas por otros, pueden ser una forma de acoso. Primero debería tratar de hablar con su gerente y colegas. Si esto no funciona o le incomoda hacerlo, hable con un representante de Recursos Humanos, de Relaciones con el Empleado, contáctese con su Oficial de Cumplimiento designado o con Servicios Compartidos de Recursos Humanos enviando un mensaje a HRSharedServices@aig.com.

P: ¿Es la diversidad solamente un tema de los EE. UU.? ¿Por qué incluirla en el Código para una empresa global como AIG?

R: La diversidad es un tema mundial. Siempre hemos trabajado juntos para utilizar los talentos y perspectivas de nuestra diversa fuerza laboral global. La diversidad es uno de los aportes claves del éxito de AIG. Para tomar buenas decisiones y atender a nuestros clientes en todo el mundo, necesitamos una amplia gama de perspectivas y antecedentes.

P: Escuché a mi gerente hablar con uno de sus pares sobre cierta información privada contenida en los registros médicos de un compañero de trabajo. ¿Qué debo hacer al respecto?

R: La información médica o de salud se considera información personal altamente confidencial y debe mantenerse en estricta confidencialidad. Compartir de forma inapropiada dicha información es una violación de la Política de manejo de información global de AIG. Debe presentar este tema al personal de gerencia correspondiente. Si lo incomoda presentar este tema a la gerencia, informe el asunto a Recursos Humanos, a Relaciones con el Empleado o a su Oficial de Cumplimiento designado. Además, puede contactarse con la Línea de ayuda en materia de cumplimiento normativo de AIG, conforme a las leyes locales.

Nuestros compromisos en el mercado

AIG es conocida por ser un líder del mercado. Competimos vigorosamente para crear nuevas oportunidades para nuestros clientes y otras partes interesadas. Buscamos ventajas competitivas solamente a través de prácticas comerciales legales y éticas.

Nuestros compromisos en el mercado

Privacidad del cliente y seguridad de los datos

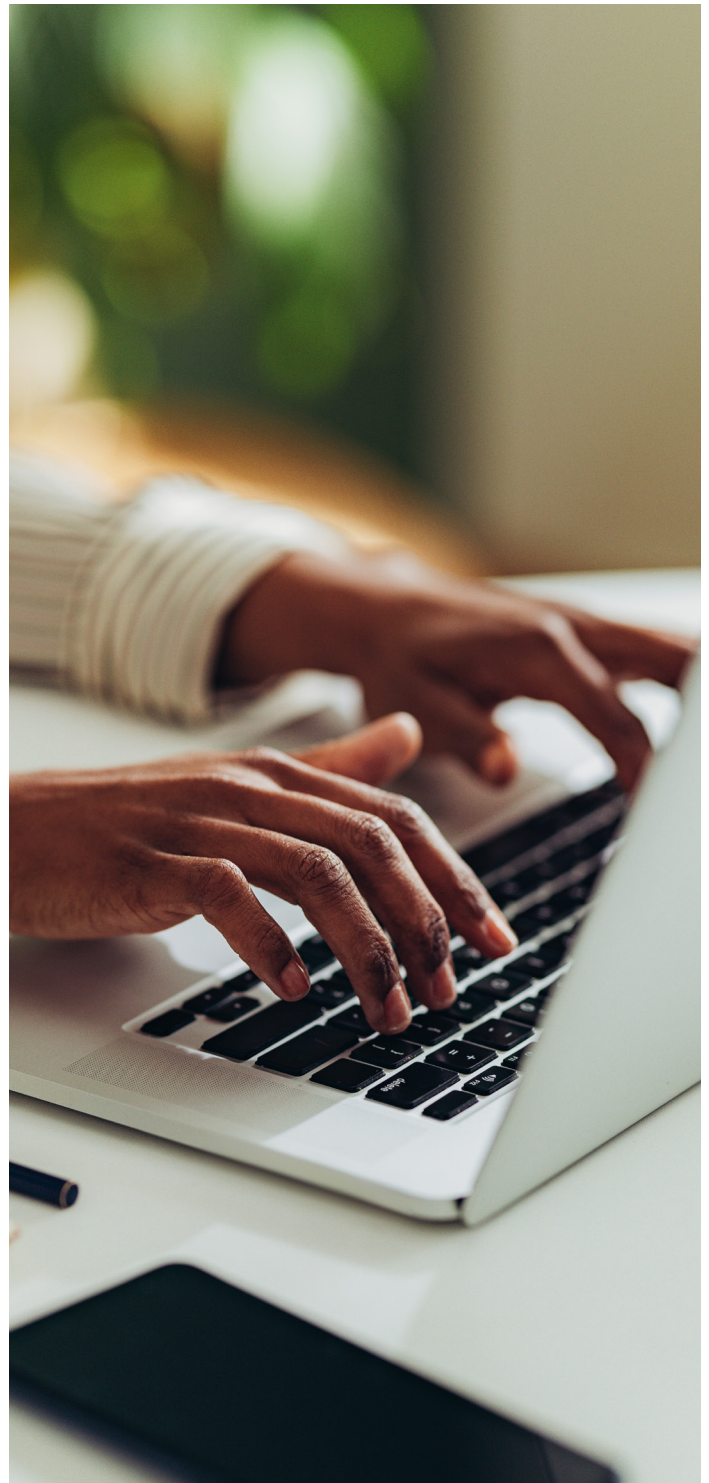
Nuestros clientes esperan que usemos y resguardemos cuidadosamente la información que comparten con nosotros. Nunca comprometa la confianza de un cliente revelando información confidencial o altamente confidencial del cliente, incluida su información personal, de manera contraria a la Política de Manejo de Información Global y Estándares de AIG o a nuestra política de privacidad orientada al cliente, ni a aquellos que no tengan una necesidad comercial legítima para dicha información.

La clasificación de información como Información Personal puede diferir según el país. Los empleados que manejan información de clientes son responsables de conocer y cumplir las leyes aplicables de seguridad de la información y privacidad de datos. En todos los casos debemos mantener las salvaguardas técnicas, administrativas y físicas apropiadas para la Información Confidencial y Altamente Confidencial del cliente, incluso la Información Personal.

Debemos estar especialmente atentos a respetar las leyes, regulaciones y políticas al compartir la información personal con terceros (incluso para fines comerciales legítimos) y al transferir información personal a otros países, especialmente a entes de aplicación de la ley o gubernamentales en jurisdicciones extranjeras. Los empleados deben notificar de inmediato a la Oficina de Privacidad de AIG si reciben dicha solicitud. Si tiene alguna pregunta sobre la privacidad de datos o la seguridad de la información, consulte a su gerente, al asesor legal de su unidad de negocios a su funcionario de Privacidad, a su Oficial de Cumplimiento designado o a la Oficina de Privacidad.

Los empleados deben informar de inmediato al Equipo de Privacidad de AIG correspondiente los incidentes que comprometan la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información personal, o impliquen el aumento del riesgo de dicho compromiso (“incidentes de riesgo de privacidad”), incluidos aquellos que involucren a terceros, y, si el incidente se relaciona con TI, o podría representar un riesgo de seguridad de la información para la información que no sea solo información personal, también deben informar al Centro Global de Defensa contra Riesgos Cibernéticos.

Para obtener información adicional sobre este tema, consulte la [Política de Manejo de Información Global de AIG](#) y [Estándares](#).



Nuestros compromisos en el mercado

Conflictos de intereses

Su puesto en AIG no puede ser usado para ganancias personales inapropiadas o ventajas para usted o un miembro de su familia. Debe evitarse cualquier situación que genere, o incluso parezca generar, un conflicto de intereses entre los intereses personales y los intereses de AIG. La [Política Global sobre Conflictos de Intereses de AIG](#) describe ejemplos para ayudar a los empleados a identificar posibles conflictos y establece los procedimientos para informar acerca de dichos posibles conflictos.

Los posibles conflictos de intereses deben informarse a la gerencia, quien trabajará con su oficial de cumplimiento designado para determinar la mejor manera de manejar la situación.

Los empleados no deben participar en ninguna acción (p. ej., aceptar el puesto externo, aceptar regalos o entretenimiento en cuestión, postularse para un cargo público, etc.) hasta que reciban la aprobación por escrito de su gerente y del oficial de cumplimiento correspondiente, según se especifica en la política.

Cumplir nuestros compromisos

Conflictos de intereses

- Siempre tome decisiones en beneficio de AIG y de nuestros clientes, y no en beneficio propio.
- Permanezca atento a cómo ciertas actividades personales pueden conducir a posibles conflictos, como tomar un segundo trabajo o hacer inversiones en un cliente de AIG, con un proveedor o con un competidor de AIG.
- Analice con su gerente cualquier situación que pudiera ser percibida como un posible conflicto de intereses.
- Maneje en forma proactiva situaciones que podrían poner sus intereses o los de un miembro de su familia o amigo en un posible conflicto con AIG.

Oportunidades de la empresa

Los empleados tienen prohibido tomar para ellos mismos o dirigir hacia terceros una oportunidad comercial que se descubra a través del uso de la propiedad corporativa, información o puesto en AIG, a menos que ya se le hubiera ofrecido la oportunidad a AIG y esta la hubiera rechazado. Se les prohíbe a los empleados usar propiedad, información o puestos en la empresa para beneficio personal, sin incluir a AIG, así como también participar en negocios externos que compitan con cualquiera de los negocios de AIG.

Relaciones personales

Se espera que los empleados manejen las relaciones personales en el lugar de trabajo (p. ej., empleo de parientes, relaciones íntimas) de una manera que evite cualquier conflicto real o percibido entre las relaciones personales/familiares y las responsabilidades laborales y la productividad.

Los miembros de la familia inmediata, los miembros de su hogar y aquellos individuos con quien usted tenga una relación cercana nunca deben influir en las decisiones comerciales.

Para obtener información adicional sobre este tema, consulte la [Política Global de Recursos Humanos de AIG](#), que debe leerse junto con los manuales y estándares locales para empleados (cuando estén disponibles). Si tiene alguna pregunta o desea hacer una declaración, comuníquese con Recursos Humanos, con Relaciones con el empleado o con su oficial de cumplimiento designado.

Actividades externas

AIG respeta la privacidad de todos sus empleados. Sin embargo, a menos que se encuentre en un país en el que la información de actividades externas esté prohibida por la ley local, usted debe informarlas y recibir la aprobación tanto de su gerente como de Cumplimiento para participar en tipos específicos de actividades externas, incluidas, entre otras, las siguientes:

- **Servicio para un negocio externo o una asociación comercial, ya sea como empleado, propietario, miembro del consejo, funcionario, fiduciario, socio o consultor**, independientemente de si el negocio actualmente esté realizando o busque realizar negocios con AIG, compita o busque competir con AIG, o que usted reciba compensación: se requiere aprobación escrita previa de su gerente y del oficial de cumplimiento designado antes de involucrarse en este tipo de actividad externa. Las aprobaciones de Cumplimiento y de la gerencia deben renovarse todos los años y en cualquier momento en que cambien los hechos relevantes a los cuales se otorgó la aprobación original. Esta disposición no se aplica al servicio en el consejo de una cooperativa, consorcio de propietarios de condominios o

Nuestros compromisos en el mercado

entidad similar en la que resida; en una sociedad tenedora de acciones, fideicomiso o entidad similar que se cree exclusivamente para sucesión o planificación fiscal suyas o de su familia; ni en el consejo de una entidad en la que AIG o una subsidiaria de AIG haya solicitado que el empleado preste servicios.

- **Servicio para una fundación, organización de beneficencia o sin fines de lucro donde le pagarán por sus servicios o donde usted ocupe un puesto de responsabilidad financiera o fiduciaria** (p. ej., como tesorero, miembro del Comité de Auditoría o miembro de un Comité de Inversiones del Consejo Directivo de la organización): se requiere aprobación escrita previa de su gerente y del oficial de cumplimiento designado antes de involucrarse en este tipo de actividad externa. Las aprobaciones de Cumplimiento y de la gerencia deben renovarse todos los años y en cualquier momento en que cambien los hechos relevantes a los cuales se otorgó la aprobación original. Esta disposición no se aplica a las actividades de “voluntariado” que están sujetas a las pautas del Programa de voluntariado de AIG.
- **Una presentación, una charla o la participación en un panel, en los que se le ofrece una tarifa, regalías, honorarios u otro tipo de pago;** solo las personas autorizadas para hacerlo pueden hablar en nombre de AIG y, además, hablar en una charla, panel o evento externo requiere que los empleados sigan las pautas de AIG y se alineen con la Política Global de Comunicaciones de AIG. Es posible que deba revisarse todo el material que se utilizará durante la presentación, charla o panel antes de realizar la presentación de acuerdo con las políticas corporativas, de la unidad comercial o de AIG. Además, se requiere aprobación escrita previa de su gerente y del oficial de cumplimiento designado antes de aceptar cualquier suma de dinero y se le puede solicitar que entregue dicha suma de dinero a AIG.
- **Desempeñarse como funcionario público (p. ej. miembro, funcionario, director o empleado de una entidad gubernamental, incluida cualquier agencia, autoridad o consejo asesor), como persona designada de una entidad gubernamental, o presentarse para un cargo por elección:** se requiere aprobación escrita previa del Director de Cumplimiento de AIG o a quien este designe, así como su gerente. La aprobación debe renovarse cuando finalice el período y antes de que se busque la reelección o el nuevo nombramiento.

Para evitar siquiera la impresión de cualquier conflicto con los intereses de AIG, siempre que participe en esfuerzos de apoyo comunitario fuera de los programas patrocinados por AIG nunca debe insinuar que AIG avala el esfuerzo.

Regalos y entretenimiento

Ciertos regalos modestos y entretenimiento apropiado pueden ayudar a fortalecer las relaciones comerciales, pero estas cortesías de negocios, ya sean entregadas o recibidas por los empleados, nunca deben influir de forma indebida en las decisiones comerciales.

Un regalo es cualquier artículo de valor monetario que se da a un empleado o a una persona no empleada de AIG, o que se recibe de estos, cuando existe o puede existir una relación comercial entre las partes. El entretenimiento es un evento que tiene un propósito comercial específico e incluye la presencia tanto de un empleado de AIG como de una persona no empleada de AIG. Si en el evento solo está presente un empleado de AIG, este deberá considerar el evento como un regalo y someterlo a las limitaciones de valor monetario que apliquen.

Si le ofrecen un regalo o entretenimiento que no cumple con los criterios establecidos en la [Política global sobre conflictos de intereses de AIG](#), rechace educadamente el regalo o entretenimiento. Si rechazar un regalo fuera ofensivo o podría afectar una relación comercial, acepte el regalo en nombre de AIG y envíelo a su gerente, quien, junto con su oficial de cumplimiento designado, determinará la disposición apropiada del regalo.

No pueden aceptarse u ofrecerse como regalos (sin importar el monto) efectivo o equivalentes a efectivo, incluso certificados de regalo, cheques de viajero u órdenes de dinero, valores de inversión, instrumentos negociables, pago de cargos de tarjetas de crédito o elementos similares.

Las divisiones comerciales o regiones/lugares pueden imponer restricciones adicionales sobre los regalos y entretenimiento, y requisitos de informes. Los empleados son responsables de comprender y cumplir con todos los documentos de la política que aplican a ellos.



Nuestros compromisos en el mercado

Los regalos o el entretenimiento apropiado, ya sean ofrecidos o recibidos, deben tener las siguientes características:

- Tener un fin comercial específico.
- Ser de buen gusto y no ser extravagantes, excesivos o fastuosos.
- Ser razonables en la periodicidad con la misma fuente.
- Estar permitidos por las políticas de AIG y el receptor.
- Ser razonables, comunes, de costumbre y legales en el país o región donde se intercambian.
- No tener la intención de influir inapropiadamente sobre las decisiones comerciales.
- No ser solicitados por los empleados de AIG.
- No ser dinero en efectivo ni equivalentes a efectivo (por ejemplo, certificados de regalo), sin importar el monto.
- Si se trata de un regalo, no debe tener un valor superior a 150 USD.

Regalos y entretenimiento a funcionarios gubernamentales

AIG realiza negocios con muchos clientes de propiedad de o controlados por el gobierno. Pueden incluir bancos centrales, ministerios de finanzas, fondos de pensión y otras empresas (incluso aerolíneas y bancos comerciales). Muchos de los representantes de estos clientes pueden ser considerados funcionarios gubernamentales según las leyes locales o internacionales anticorrupción aplicables. Como resultado, los empleados que tienen contacto con clientes gubernamentales deben ser conscientes de los posibles temas y riesgos que pueden surgir al tratar con dichos clientes.

Se debe tener especial cuidado al brindar regalos y entretenimiento a dichos clientes. Cualquier regalo, entretenimiento o viaje debe ser acorde con la [Política anticorrupción global de AIG](#) y las leyes locales. Muchos de los países con los que AIG realiza negocios o en donde realiza negocios limitan el valor de los regalos, entretenimientos y viajes que sus respectivos funcionarios gubernamentales pueden aceptar.

Además de cumplir con la [Política anticorrupción de AIG](#), todo viaje, regalo y entretenimiento brindado a un funcionario gubernamental debe cumplir con la [Política de Administración de Gastos Global de AIG](#) y con todas las políticas comerciales locales que correspondan.

Cumplir nuestros compromisos

Regalos y entretenimiento

- Nunca permita que los regalos y el entretenimiento comerciales, ya sean ofrecidos o recibidos, influyan en forma inapropiada sobre las decisiones comerciales.
- Recuerde que, si el donante no está presente, el entretenimiento está sujeto a políticas de regalos.
- Respete las sensibilidades locales y culturales al intercambiar regalos y entretenimiento comerciales.
- Nunca ofrezca o acepte regalos extravagantes o entretenimiento fastuoso.
- No solicite regalos, favores o entretenimiento.
- Informe a su gerente y a su Oficial de Cumplimiento designado sobre cualquier regalo valorado en más de 150 USD que le ofrezcan o reciba y entrégueselo a ellos para que dispongan de él.
- Se requiere la aprobación previa por escrito de su gerente y de su Oficial de Cumplimiento designado antes de dar un regalo valorado en más de 150 USD a cualquier funcionario no gubernamental.
- Nunca ofrezca nada que pueda considerarse un soborno u otro pago o regalo inapropiado. Al brindar regalos o entretenimiento a funcionarios gubernamentales, cumpla con la [Política anticorrupción global de AIG](#). Se requiere la aprobación previa por escrito de su gerente y de su Oficial de Cumplimiento designado antes de dar una comida en la que participe un funcionario del gobierno valorada en más de 50 USD o un regalo, un viaje u otros viáticos de cualquier monto a un funcionario del gobierno.

Nuestros compromisos en el mercado

Relaciones con nuestros socios comerciales

Nuestros socios comerciales funcionan como extensiones de AIG. Al trabajar en nombre de AIG, se espera que los socios comerciales respeten la intención del Código, el [Código de Conducta de Terceros](#) y el [Código de Conducta de Proveedores de AIG](#), y todas las disposiciones contractuales aplicables.

Los socios comerciales no deben actuar de ninguna manera que esté prohibida o sea considerada inapropiada para un empleado. Todos debemos asegurarnos de que clientes, productores, agentes y proveedores no se aprovechen de su relación con AIG o usen el nombre de AIG en relación con ninguna transacción fraudulenta, antiética o deshonesta.

Se espera que los socios comerciales de AIG no incentiven a los empleados ni a otras personas que hagan negocios con AIG a violar los estándares del Código.

La selección y gestión responsables de nuestros socios comerciales es fundamental para nuestras prácticas empresariales. Los empleados de AIG deben cumplir con la [Política Global de Adquisición de Bienes y Servicios de AIG](#). Específicamente, los empleados deben involucrar a [Servicios de abastecimiento y adquisiciones globales \(Global Sourcing & Procurement Services, GS&PS\)](#) antes de celebrar un acuerdo, comunicar cualquier solicitud formal o autorizar a un proveedor a proporcionar bienes o servicios.

Si tiene preguntas relacionadas con las necesidades de compra, las consultas deben dirigirse a GS&PS. Para obtener asistencia relacionada con la adquisición de productos y servicios, los empleados pueden contactar a GS&PS a través de [las herramientas de soporte local de AIG](#).

Diversidad de proveedores

AIG está comprometida a incluir, tener en cuenta y contratar a proveedores diversos, como se define y describe en la [Política de diversidad de proveedores de AIG](#). AIG busca sociedades con proveedores de diversos negocios. Valoramos especialmente a los proveedores que comparten la dedicación y el compromiso de AIG con la inclusión, la diversidad y el trabajo para garantizar el crecimiento y el apoyo de los compromisos ambientales, sociales y gubernamentales.

Se espera que cada uno de nosotros respalde la [Política de diversidad de proveedores de AIG](#) promoviendo el uso de proveedores que cumplan con los requisitos.

Cumplir nuestros compromisos

Relaciones con nuestros socios comerciales

- Sea consciente de las prácticas comerciales de los agentes y otros representantes de AIG para asegurar que se usen los medios apropiados para prestar nuestros servicios.
- Realice las actividades de diligencia debida correspondientes relacionadas con posibles agentes, consultores, contratistas independientes y proveedores antes de contratar sus servicios.
- Nunca presione o aliente a los proveedores o agentes de AIG para que se involucren en actividades inapropiadas.
- Trate a los proveedores, agentes y otros representantes con respeto y consideración.

Nuestros compromisos en el mercado

Trato justo

AIG busca ventajas competitivas solamente a través de prácticas comerciales legales y éticas. Cada uno de nosotros debe realizar los negocios de forma justa con nuestros clientes, proveedores de servicios, abastecedores y competidores. No menosprecie a nuestros competidores ni a sus productos y servicios. En AIG no se tolera que se saque ventaja indebidamente de nadie a través de manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, distorsión intencional de los hechos sustanciales o cualquier otra práctica injusta.

Cumplir nuestros compromisos

Trato justo

- Realice los negocios con los clientes y proveedores de forma tal que demuestre nuestro compromiso con la justa competencia.
- Brinde información de comercialización veraz y exacta.
- Recolecte información sobre los competidores solamente de acuerdo con los medios legales y apropiados, y de manera tal que refuerce la integridad de AIG.
- No utilice nunca métodos deshonestos o cuestionables para recolectar información sobre los competidores.
- Nunca se presente o presente su negocio de forma falsa en las interacciones comerciales con un posible o actual cliente o socio comercial de AIG.

Señales de alerta

Antimonopolio y competencia justa

Las leyes antimonopolio y de competencia varían entre los países y los estados. Estas variaciones hacen que ciertas acciones se permitan en ciertos países o estados, y estén prohibidas en otros. Si se encuentra con alguna de estas actividades descritas a continuación y no está seguro de si dichas actividades son legales, contacte a su oficial de cumplimiento designado para que le asesore sobre cómo proceder:

- Intentar dictar o controlar los precios de reventa de un cliente.
- Condicionar la venta de cualquier producto o servicio a la compra de otro producto o servicio por parte del cliente.
- Ofrecer a un cliente precios o términos más favorables que los ofrecidos a un competidor del cliente ubicado de forma similar.
- Limitar el trato de un cliente o proveedor con un competidor.
- Vender productos o servicios por debajo del costo u otro precio o prácticas de promoción no equitativas.

Nuestros compromisos en el mercado

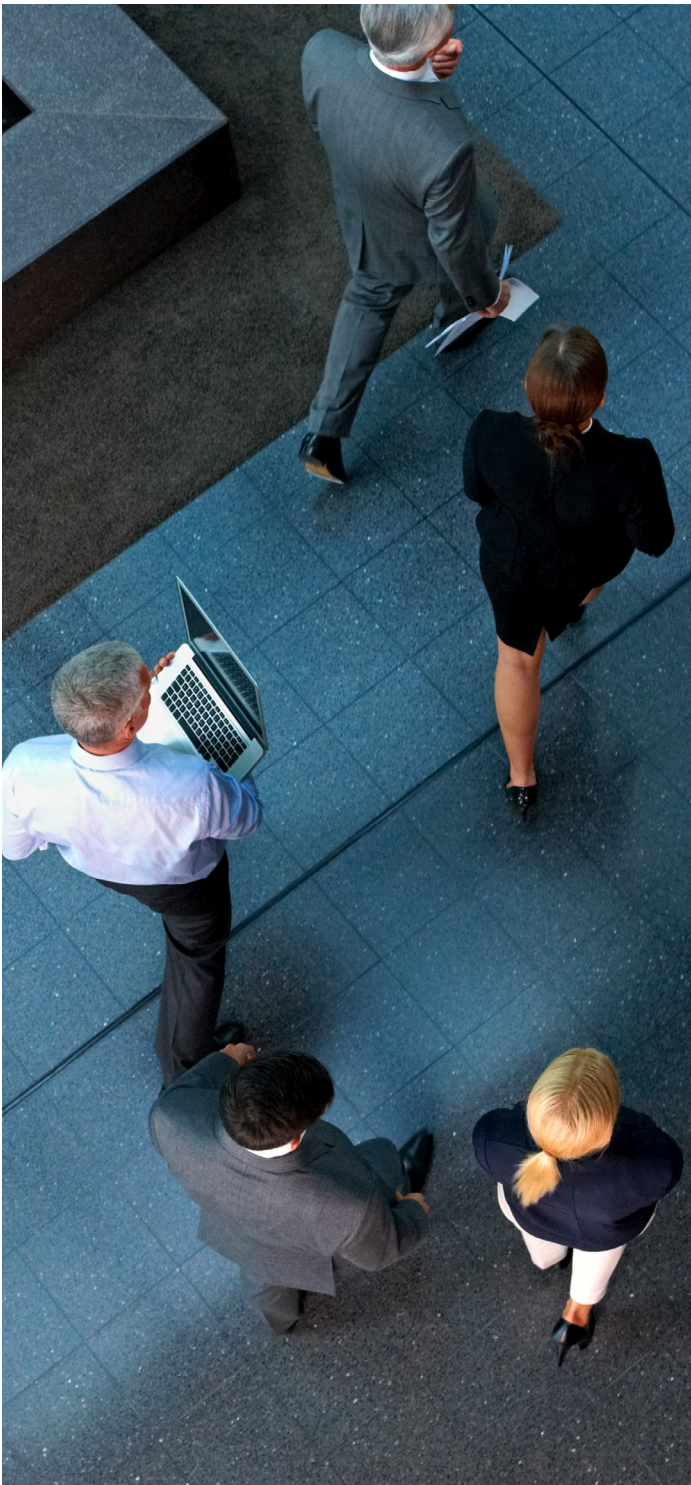
Antimonopolio y competencia justa

AIG compete de forma enérgica y justa en todo el mundo. Buscamos mantener y hacer crecer nuestro negocio a través de productos y servicios superiores, no a través de prácticas indebidas o anticompetitivas. Nos esforzamos por comprender y cumplir las leyes antimonopolio y de competencia global.

Dichas leyes son complejas. Los empleados que tengan dudas sobre las prácticas apropiadas deben consultar con su oficial de cumplimiento designado para recibir información adicional y esclarecimiento. Las siguientes pautas ayudarán a garantizar una conducta comercial justa y una competencia adecuada. Para obtener información adicional sobre este tema, consulte la [Política global sobre competencia y antimonopolio de AIG](#).

 LO QUE DEBE HACER	 LO QUE NO DEBE HACER
• Competir enérgica y legalmente en cada mercado del que participe AIG, tomando todas las decisiones comerciales en beneficio de AIG. • Obtener información sobre los competidores de AIG solamente de fuentes legales y apropiadas. • Hacer comentarios sobre competidores o sus productos o servicios basándose únicamente en información objetiva.	• Llegar a un acuerdo formal o informal con un competidor para fijar precios u otros términos de venta, arreglar licitaciones, establecer niveles de venta o producción o asignar clientes, mercados o territorios. • Discutir ninguno de los siguientes puntos con un competidor: precios, licitaciones, ventas a clientes, comisiones y términos de ventas, ganancias, márgenes, costos, producción, inventarios, provisiones, planes de comercialización u otra información sensible a nivel competitivo. • Asistir a reuniones con competidores en las que se discuta información sensible, incluso los temas mencionados en los dos puntos anteriores. • Llegar a un acuerdo con partes fuera de AIG sobre los proveedores o clientes con los que hacer negocios. • Hacer comparaciones no fundamentadas o falsas con competidores, sus productos o servicios. • Obtener información sensible a nivel competitivo por parte de los competidores de AIG o de aquellos que se sabe que tienen un compromiso de confidencialidad con dichos competidores. • Acordar, formal o informalmente, con un tercero no reclutar, captar ni contratar a los empleados de los demás.

Nuestros compromisos en el mercado



Información sobre competitividad

AIG prohíbe usar medios ilegales o antiéticos para obtener información confidencial de proveedores o competidores, incluso secretos comerciales. Puede obtener información sobre los competidores de AIG solamente de fuentes legales y apropiadas. No debe obtener información sensible a nivel competitivo de parte de los competidores de AIG o de aquellos que se sabe que tienen un compromiso de confidencialidad con dichos competidores.

Nunca obtenga, revele o use secretos comerciales de otros de forma indebida. Las ofertas de información confidencial que puede haber sido obtenida de forma indebida deben ser denunciadas inmediatamente a su oficial de cumplimiento designado.

Señales de alerta

Sea precavido al obtener inteligencia competitiva, como por ejemplo:

- Conservar documentos o registros informáticos de empleadores anteriores.
- Presionar o alentar a nuevos colegas a hablar sobre información confidencial de empleadores anteriores.
- Obtener información a través de cualquier conducta que podría ser interpretada como “espionaje” o “espía”, o de cualquier manera que usted no estaría dispuesto a revelar completamente.
- Confiar injustificadamente en las afirmaciones de terceros de que cierta inteligencia comercial fue obtenida de forma apropiada.

Nuestros compromisos en el mercado

Preguntas y respuestas

P: ¿Las leyes de privacidad de datos solamente cubren información personal confidencial, como datos médicos, números de seguro social, números de tarjetas de crédito y números de cuentas financieras?

R: No. Las leyes de privacidad de datos se aplican potencialmente a toda la información, incluida la información pública, que identifica a un individuo identificable o que se relaciona con esa persona. Por ejemplo, información sobre conductas y estilo de vida, los detalles de contacto y las preferencias, la dirección de protocolo de Internet (Internet Protocol, "IP"), la voz y la imagen pueden considerarse información personal protegida por leyes aplicables de privacidad de datos cuando dicha información pueda relacionarse con un individuo identificable.

P: ¿A qué se refiere un objetivo comercial válido para aceptar un regalo o entretenimiento?

R: AIG paga a sus empleados para que actúen en beneficio de AIG. Un ejemplo de un objetivo comercial válido para aceptar un entretenimiento sería un almuerzo de parte de un socio comercial para discutir temas de negocios y construir una relación laboral más sólida. Contrariamente, aceptar regalos de artículos personales, como joyas, no promueve los intereses comerciales de AIG. Dichos regalos deben ser rechazados, ya que pueden comprometer la lealtad de un empleado o crear una obligación con quien lo entrega.

P: Para ayudarme a realizar un trabajo mejor en AIG, conservé varios documentos de mi empleador anterior. Estos documentos describen iniciativas de comercialización que usaba mi empleador anterior. ¿Puedo usar dichos documentos en AIG?

R: Si los documentos contienen información confidencial o de propiedad de su empleador anterior, no puede usar ni compartir esa información. AIG espera que todos los empleados respeten cualquier revelación o usen restricciones sobre la información confidencial obtenida de empleadores anteriores o terceros. No podrá usar o compartir esta información hasta que haya consultado con su oficial de cumplimiento designado.

P: Quiero comprar una nueva solución de software por 100.000 USD. Es un producto líder que se utiliza con frecuencia en la industria y ayudará a AIG a cumplir sus objetivos comerciales. Si bien no tengo certeza de la contratación, validé que la empresa que ofrece esta solución tiene una Evaluación de Riesgos según la Categoría (Category Based Risk Assessment, CBRA) aprobada. ¿Puedo avanzar con las negociaciones con el proveedor?

R: No. Los empleados de AIG deben cumplir con la Política Global de Adquisición de Bienes y Servicios de AIG. Cualquier nuevo compromiso o adquisición a este precio requiere contratación. Antes de cualquier comunicación con el proveedor, debe contactarse con GS&PS a través de una solicitud de abastecimiento. Si no está seguro de la contratación, debe consultar a GS&PS.

Nuestros compromisos con los accionistas

Los accionistas nos confían sus activos.

AIG salvaguarda esos activos actuando con integridad en todas nuestras prácticas comerciales.

Nuestros compromisos con los accionistas

Presentación de informes financieros y fiscales

Los accionistas, socios comerciales, organismos reguladores, analistas y el público en general confían en la integridad de nuestros informes financieros y fiscales para evaluar los resultados operativos y la posición financiera de AIG y respaldar sus decisiones.

Nuestros informes financieros deben ser verídicos, completos, oportunos, equitativos, fidedignos y comprensibles. Para asegurar que alcancemos esos estándares coherentemente, solo los empleados autorizados pueden brindar informes financieros a partes externas.

Debemos presentar declaraciones de impuestos de conformidad con las leyes fiscales aplicables en las jurisdicciones en las que operamos, y estas deben ser precisas y estar completas. No facilitaremos ninguna actividad llevada a cabo por ninguna persona que tenga la intención de infringir las leyes fiscales aplicables, lo que incluye evadir el pago de impuestos u ocultar información a las autoridades fiscales. Además, solo los empleados y agentes autorizados pueden proporcionar información sobre los asuntos fiscales de AIG a terceros.

Registros comerciales fidedignos

Los registros comerciales siempre deben ser preparados de forma honesta y fidedigna. La información sobre registros comerciales nunca debe ser falsificada o alterada. Nunca debemos ser deshonestos o falaces al mantener los registros de AIG o de otro modo intentar engañar a la gerencia, auditores, reguladores o accionistas de AIG. Los registros comerciales incluyen información en cualquier medio, incluidas copias impresas, registros electrónicos, correos electrónicos, mensajes instantáneos, videos y medios de almacenamiento electrónicos.

Gestión de los registros

Siempre debemos cumplir con la [Política global de gestión de información y registros de AIG](#) y todos los demás estándares, pautas, procedimientos y políticas de administración de información y registros aplicables. Estos documentos rigen la retención y disposición de toda la información creada, recibida o conservada por AIG en cualquier medio, incluidos, por ejemplo, registros electrónicos, copias impresas, correos electrónicos, mensajes instantáneos, videos y medios de almacenamiento electrónicos.

Debemos conservar la información que tiene un valor importante para las operaciones y la administración de AIG o la información que esté sujeta a requerimientos legales, regulatorios o de retención comercial (“Registros de la empresa”) durante el período detallado en el cronograma de retención (“cronograma de retención”) correspondiente. Sin embargo, los registros que no sean de la empresa, como los duplicados, los anteproyectos y la información transitoria, y los registros de la empresa cuyo período de conservación haya vencido según el cronograma de retención correspondiente, deben eliminarse en tanto y en cuanto no estén sujetos a un Aviso de preservación.

Un “Aviso de preservación” (en algunos casos, conocido como “retención legal”) es una directiva a los empleados del asesor legal interno de AIG de preservar documentos o información (ya sea en forma impresa o electrónica, y donde sea que estén almacenados o conservados) que estén relacionados con un litigio pendiente o previsto razonablemente.

Cuando usted recibe un Aviso de preservación, debe tomar medidas inmediatamente para preservar (y no debe borrar, destruir o alterar de otro modo y de ninguna manera) cualquier documento e información que entre dentro de las categorías especificadas en el Aviso de preservación hasta que reciba una notificación por escrito del asesor legal interno de AIG de que el Aviso de preservación deja de tener vigencia, independientemente de si el período de retención en el Cronograma de retención ha vencido. Las preguntas sobre los Avisos de preservación deben dirigirse al individuo que emitió el Aviso de preservación.



Nuestros compromisos con los accionistas

Salvaguardar los recursos de AIG

La protección de las personas y de la propiedad es de suma importancia para AIG. La función de Seguridad Global dentro de la empresa se fundó sobre principios diseñados para respaldar la protección y la seguridad del personal, los clientes y los activos físicos de AIG.

Propiedad física

La propiedad de AIG, incluidos los bienes inmuebles, los datos, la infraestructura, los equipos y las provisiones, debe ser protegida del mal uso, del daño, del robo o de otros manejos inapropiados.

Seguridad personal

Seguridad Global trabaja para identificar y mitigar el riesgo para los empleados, los activos y la propiedad de AIG mediante medidas de disuasión, detección y respuesta, integrado por un equipo diverso de seguridad regional posicionado en todo el mundo, con experiencia en el sector militar, en aplicación de la ley y en seguridad del sector privado.

El Centro de Operaciones de Seguridad Global (Global Security Operations Center, GSOC) del departamento opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, recopilando y analizando datos mientras responde proactivamente a incidentes de seguridad y protección dondequiera que AIG realice negocios, así como brindando asistencia a viajeros de negocios.

Los empleados deben estar atentos a las cuestiones de seguridad e informar de inmediato cualquier sospecha a Seguridad Global. Es de suma importancia informar de forma oportuna cualquier amenaza sufrida por los empleados y los presuntos casos de violencia en el lugar de trabajo. En caso de emergencia, llame siempre al número de emergencias local si es necesario.

Seguridad en los viajes

Seguridad Global apoya de manera activa a los empleados que viajan por negocios para asegurar que se tomen las medidas apropiadas para la mitigación de riesgos. El personal debe cumplir con la [Política global de administración de gastos de AIG](#) y hacer las reservaciones con las empresas de gestión de viajes o las herramientas de reserva en línea preferidas de AIG. De esa manera, el GSOC puede estar al tanto de los planes de viaje de los empleados y reaccionar rápidamente para dar asistencia durante emergencias.

Si tiene preguntas, llame al +1 212 458 2020, envíe un correo electrónico a gsoc@aig.com o llame a su respectivo gerente de Seguridad Regional para recibir asistencia.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual de AIG puede incluir, sin limitación, invenciones, procesos o trabajos creativos, que generalmente tienen valor comercial. Hay cinco categorías de propiedad intelectual relevantes al negocio de AIG: marcas registradas y marcas de servicios, derechos de autor, nombres de dominio, patentes y secretos comerciales. Se nos requiere a cada uno de nosotros que salvaguardemos la propiedad intelectual que pertenece a AIG y a sus socios comerciales, y que respetemos la propiedad intelectual de terceros.

Conforme a las leyes locales, se puede exigir a los empleados que cedan a AIG cualquier invento (patentado o no) desarrollado en AIG o con información de propiedad exclusiva de AIG.

Cumplir nuestros compromisos

Propiedad intelectual

- Nunca use en forma indebida la propiedad intelectual de AIG.
- Nunca revele propiedad intelectual que no sea pública sin aprobación.
- Proteja la propiedad intelectual de AIG al obtener, o ayudar a otros a obtener, patentes, marcas registradas, marcas de servicios o derechos de autor según corresponda.
- Nunca use la propiedad intelectual de empleadores anteriores sin permiso.
- Nunca use o copie software o documentación, salvo como sea especificado en el acuerdo de licencia. AIG respeta las restricciones de uso impuestas sobre el software por el programador o el distribuidor.

Nuestros compromisos con los accionistas

Información propia/Secretos comerciales/Información confidencial

Después de abandonar la Empresa, no podrá usar ni divulgar información propia, secretos comerciales o información confidencial a los que haya tenido acceso o que haya obtenido como resultado de su relación laboral con la empresa. Esta información incluye, a título enunciativo, planes de negocios, información de clientes, información de proveedores, información sobre precios, datos competitivos e información de empleados.

Por ejemplo, no podrá enviar información confidencial a su dirección de correo electrónico, computadora u otro dispositivo personal no perteneciente a AIG antes de abandonar AIG. Debe regresar toda la información confidencial antes de la fecha de finalización de su relación laboral. Esta disposición complementa (no reemplaza) cualquier obligación sobre confidencialidad que pueda tener conforme a toda cláusula de no divulgación personal que contenga cualquier acuerdo que usted haya celebrado con AIG.

Su obligación de confidencialidad no le impide presentar violaciones normativas, legales o del Código, presuntas o reales, a AIG o a una agencia gubernamental (sin notificar a AIG) durante o después de su relación laboral con AIG. Usted no está restringido de presentar una queja, comunicarse, brindar información, participar en una investigación o presentarse ante una agencia gubernamental.

Señales de alerta

Para proteger nuestra información sensible evite lo siguiente:

- Analizar información confidencial en voz alta o abiertamente cuando otros podrían escuchar.
- Analizar información de propiedad de AIG con terceros sin autorización ni un acuerdo de confidencialidad en vigencia.
- Analizar información de propiedad de AIG con clientes o proveedores sin la aprobación correspondiente y sin saber si la relación y la información es confidencial o no confidencial.
- Desechar indebidamente anteproyectos y notas confidenciales.

Fondos

Los fondos de AIG se usarán en forma responsable y exclusivamente para los negocios de AIG. Las tarjetas de crédito corporativas emitidas para empleados para el pago de gastos de negocios no pueden ser usadas para gastos personales. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de salvaguardar los fondos de AIG de malos usos o robos y de asegurar que AIG reciba valor al gastar los fondos AIG. Solo podemos solicitar el reembolso de gastos comerciales reales, razonables y autorizados de acuerdo con la [Política global de administración de gastos de AIG](#).



Nuestros compromisos con los accionistas

Recursos tecnológicos de AIG

Los recursos tecnológicos de AIG y la información a la que se puede acceder a través de ellos son activos valiosos de AIG. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger los recursos tecnológicos de AIG (ya sea que los activos se utilicen en una oficina de AIG, en su hogar o en cualquier otra ubicación), y la información almacenada en ellos, del acceso no autorizado, daños, pérdida o robo, y de cumplir con todas las políticas aplicables de AIG cuando se utilicen los recursos tecnológicos de la empresa. Se espera que utilice su buen criterio comercial al utilizar los recursos tecnológicos de AIG, y que utilice estos recursos de maneras que promuevan prácticas comerciales éticas.

Recursos tecnológicos de AIG significa e incluye (1) computadora proporcionada o aprobada por AIG, red informática, aplicación informática, dispositivo de generación de imágenes, dispositivo de almacenamiento o medios, dispositivo informático móvil o cualquier otro hardware o software de tecnología de la información; y (2) otros recursos de tecnología de la información de la empresa, como teléfonos (incluidos teléfonos móviles), acceso a Internet a través de una red de AIG, televisión de circuito cerrado y sistemas de acceso al edificio, y, en cada caso, los datos, información, archivos, o registros contenidos en dichos recursos. Los ejemplos de recursos tecnológicos de AIG incluyen, entre otros, los siguientes:

- Computadoras portátiles, computadoras de escritorio y terminales WYSE
- Aplicaciones de software proporcionadas o aprobadas por AIG
- Teléfonos móviles proporcionados o aprobados por AIG, o el contenedor de AIG en teléfonos móviles personales inscritos en el programa Traiga su propio dispositivo (Bring Your Own Device, BYOD) de AIG
- Tabletas proporcionadas o aprobadas por AIG (p. ej., iPads, tabletas Microsoft Surface) o el contenedor de AIG en tabletas personales inscritas en el programa BYOD de AIG
- OneDrive y SharePoint
- Servicios y mensajes de correo de voz, correo electrónico, SMS, texto y mensajes instantáneos
- Intranet (Connect) e Intranet
- Documentos, hojas de cálculo y otros datos, información, archivos o registros

Al realizar negocios en nombre de AIG, los empleados deben usar solo los recursos tecnológicos de AIG, y dichos recursos deben usarse principalmente para fines comerciales legítimos de la empresa. Para evitar dudas, las cuentas de mensajería electrónica y los buzones de voz que no sean de AIG no deben utilizarse para comunicaciones comerciales relacionadas con AIG. A menos que lo prohíba la política de AIG o la ley aplicable o el acuerdo laboral, se puede permitir el uso personal ocasional, incidental y adecuado de los recursos tecnológicos de AIG (como para hacer o recibir una cantidad limitada de llamadas telefónicas personales) si el uso no interfiere con su desempeño laboral, no tiene un impacto indebido en el funcionamiento de los recursos tecnológicos de AIG, no crea riesgos adicionales a AIG ni viola cualquier otra política de AIG, pauta, norma o ley aplicable.

Los recursos tecnológicos de AIG no deben utilizarse para lo siguiente:

- (1) crear, almacenar o transmitir información que sea hostil, maliciosa, ilegal, sexualmente explícita, discriminatoria, de acoso sexual, amenazante, irreverente, abusiva o despectiva;
- (2) acceder intencionalmente a sitios web de Internet u otros servicios en línea que contengan contenidos similares;
- (3) acceder a una plataforma en línea para cargar, proporcionar o utilizar de otro modo la información empresarial de AIG, a menos que la plataforma haya sido aprobada a través de los procesos tecnológicos, legales, de cumplimiento y otros procesos de diligencia debida requeridos por las políticas y estándares de AIG;
- (4) cargar o descargar cualquier propiedad intelectual de terceros (p. ej., software, películas, música, imágenes, etc.) a menos que AIG tenga los derechos correspondientes sobre dicho contenido;
- (5) realizar actividades políticas personales o comerciales no relacionadas con AIG.

Nuestros compromisos con los accionistas

Preguntas y respuestas

P: Creo que encontré un error en un resumen financiero que se presentará para su inclusión en una divulgación pública. ¿Cómo presento mi inquietud?

R: Es esencial que notifique a alguien con la autoridad para manejar el tema. El error podría ser grave. Tiene la responsabilidad de presentar su inquietud a los individuos correspondientes de forma inmediata. Si no está seguro, contacte a su gerente, su oficial de cumplimiento designado, la Línea de ayuda en materia de cumplimiento normativo al **+1 877-244-2210**, o por correo electrónico a la Línea de contabilidad a accountinghotline@aig.com.

P: Mi gerente me pidió que prepare una orden de compra por servicios con un costo de 30.000 USD. Sus gastos autorizados son de solo 25.000 USD. ¿Puedo dividir la orden en dos órdenes de compra para evitar obtener una aprobación de mayor nivel?

R: No, no puede. No obtener la aprobación apropiada viola la política de AIG, que se creó para garantizar que se mantengan los controles internos adecuados y que estos funcionen con eficacia. Si le incomoda decírselo a su gerente, alerte a su oficial de cumplimiento designado.

P: Estuve en una reunión con varios gerentes de AIG en un salón de conferencias de un hotel. En el horario de almuerzo, todos dejaron sus computadoras portátiles en un salón sin llave. Me sentí inquieto pero hice lo mismo. ¿Debería haber hecho algo diferente?

R: Sí, la situación debería haber sido manejada de forma diferente. Las computadoras portátiles y la información que contienen son propiedad de AIG, y suelen incluir información empresarial de AIG. Usted tiene la responsabilidad de asegurar que el equipo y la información sean protegidos de pérdida, robo o revelación involuntaria. Usted y sus compañeros de trabajo deberían haber asegurado el equipo/el salón o elegido a alguien que se quedara con el equipo.

P: Me enteré de que los empleados de un vendedor recibieron mayor acceso a nuestras redes. No creo que necesiten ese tipo de acceso para hacer su trabajo. ¿Esto no constituye poner la información de AIG en riesgo? ¿Qué debo hacer al respecto?

R: Tal vez tenga razón, pero quizás usted no posea toda la información. Primero debería discutir la situación con su gerente. Si se necesitan otras medidas, usted o su gerente deberían contactarse con su oficial de cumplimiento designado.

Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

A través de nuestros productos, servicios y prácticas comerciales responsables, AIG trabaja para mejorar las comunidades en las que trabajamos, vivimos y brindamos servicio a nuestros clientes. AIG cumple con las leyes y regulaciones que se aplican a nuestras actividades comerciales.

Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

Sostenibilidad

El compromiso de AIG con la sostenibilidad ayuda a las comunidades preparadas para el futuro a abordar los factores sociales y ambientales, al tiempo que permite el progreso económico. Impulsados por nuestro Propósito y Valores, nuestro objetivo es adoptar un enfoque holístico para cumplir con nuestros compromisos de sustentabilidad, incluido el logro de cero emisiones netas para 2050 o antes en nuestras carteras de suscripción e inversión y nuestras propias operaciones. Nuestro enfoque apoya nuestra estrategia comercial y aborda las expectativas de muchas de las partes interesadas principales, incluidos inversores, organismos reguladores, clientes, socios de distribución, proveedores y empleados.

Mediante la Red de sostenibilidad de empleados de AIG, los empleados pueden apoyar el programa más amplio de sostenibilidad de AIG e involucrarse en iniciativas a un nivel más local y comunitario. Esta red ofrece un foro en el cual los empleados pueden recibir actualizaciones sobre los esfuerzos relacionados con la sostenibilidad y el clima globales y conectarse con empleados de todo el mundo que piensan de forma similar.

Como aseguradora global, AIG se encuentra en una buena posición para aprovechar su experiencia en riesgos y filosofía basada en datos con el fin de ayudar a atenuar las emisiones de gases de efecto invernadero y brindar asistencia a nuestros clientes y nuestras comunidades en la transición hacia una economía con bajo contenido de carbono.

Para obtener información adicional sobre los esfuerzos de sostenibilidad de AIG, visite el [sitio web sobre sostenibilidad de AIG](#).

Ciudadanía Corporativa Global

AIG está comprometida a retribuir a las comunidades en las que brindamos servicios a través de programas y asociaciones que aprovechan las habilidades, la experiencia, el conocimiento y el entusiasmo de nuestros empleados.

A través del Programa de voluntariado de AIG, los empleados de AIG pueden tomarse hasta 16 horas libres por año calendario en incrementos de una hora para trabajar como voluntarios en organizaciones benéficas o sin fines de lucro, incluidas las escuelas. AIG también se enorgullece en apoyar la generosidad de los empleados a través del programa de subvenciones compartidas (Matching Grants Program). AIG iguala las donaciones en proporción 2 a 1 realizadas por un empleado elegible y/o su cónyuge/pareja a una organización calificada con una contribución de hasta 10.000 USD por año calendario.

El Fondo de Colegas Caritativos de AIG (el "Fondo") brinda asistencia a nuestros empleados para superar dificultades financieras debido a circunstancias imprevistas para eventos y gastos calificados. Las donaciones de los empleados al Fondo son elegibles para una contribución paralela a través del programa de subvenciones compartidas (Matching Grants Program).

AIG se toma muy en serio las asociaciones locales y las inversiones comunitarias, y la variedad de nuestras colaboraciones a organizaciones sin fines de lucro refleja la diversidad de nuestra gente. AIG ayuda a organizaciones sin fines de lucro de todo el mundo a avanzar en su misión, a la vez que conecta a empleados con el sector de la caridad. En este momento, AIG no acepta propuestas de subvenciones no solicitadas.

Los empleados que participen en estos programas o que realicen donaciones en nombre de AIG son responsables de certificar que comprenden y respetan los requisitos que se establecen en las pautas de dichos programas y en el Manual para Empleados de AIG. AIG considera que las iniciativas filantrópicas de los empleados son personales y privadas, y no se debe ejercer presión sobre estos para que trabajen como voluntarios, hagan donaciones o utilicen el Programa de subvenciones compartidas (Matching Grants Program). Cualquier pregunta relacionada con estos programas debe dirigirse a Ciudadanía Corporativa Global de AIG. Las políticas, las normas, las pautas y los procedimientos de Ciudadanía Corporativa Global se aplican a todos los empleados para garantizar que mantengamos los estándares que más benefician a la marca de AIG y que brindemos a los empleados la oportunidad de marcar un impacto social significativo.

Para obtener información adicional sobre los esfuerzos de Ciudadanía Corporativa de AIG, visite el [sitio web de Ciudadanía Corporativa de AIG](#).



Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

Actividades políticas

Las leyes y regulaciones que rigen las actividades políticas corporativas, las prácticas de cabildeo (“lobbying”) y las contribuciones son complejas. Los Grupos de Asuntos Gubernamentales de AIG (del gobierno federal y estatal de los EE. UU. e internacional) garantizan cuáles actividades están permitidas y son consistentes con la estrategia de negocio de AIG. Las restricciones sobre las actividades políticas se detallan en la [Política de prácticas de cabildeo y actividades políticas de AIG](#).

- Ningún empleado debe tener contacto con funcionarios gubernamentales nombrados o electos en relación con actividades políticas o prácticas de cabildeo (“lobbying”) en representación de AIG sin la autorización previa y la coordinación del Grupo de Asuntos Gubernamentales correspondiente o del Departamento Jurídico, tal como se establece en la política.
- Los fondos o recursos de AIG no se deberán utilizar nunca con fines políticos sin consultar primero con el Grupo de Asuntos Gubernamentales correspondiente.
- Únicamente los representantes autorizados pueden contribuir a candidatos a cargos públicos en nombre de AIG.

Las actividades políticas o los intereses personales no deben entrar en conflicto con las responsabilidades en AIG o implicar su respaldo. Durante las actividades políticas voluntarias, ningún empleado deberá utilizar el nombre de AIG para implicar patrocinio o respaldo, ni deberá utilizar recursos corporativos, excepto lo permitido por ley. Los empleados de AIG que consideren una candidatura para un cargo público electo primero deben obtener la aprobación por escrito del Director de cumplimiento global de AIG y no deben usar el nombre de AIG para otro efecto que para identificarlo como su empleador.

Operaciones bursátiles

Al realizar los negocios de AIG, los empleados a menudo se enteran de información esencial sobre AIG u otras empresas antes de que la información se ponga a disposición del público.

Realizar operaciones bursátiles mientras se encuentra en posesión de información esencial que no es de dominio público o pasar dicha información a otros está en contra de la política de AIG y viola la ley.

Las restricciones para la comercialización de valores (tanto valores de AIG y de otras empresa) se detallan en la [Política global de comercialización para las personas con acceso a la información privilegiada de AIG](#) (que se aplica a todos los empleados y los miembros de su familia inmediata).

Generalmente:

- Usted no podrá comprar, vender ni de otra manera negociar valores de AIG mientras tenga en su poder información esencial que no sea de dominio público relacionada con AIG.
- Usted no podrá comprar ni vender valores de otra empresa, directa o indirectamente, si tiene en su poder información esencial que no es de dominio público sobre esa empresa, obtenida durante el transcurso de su empleo en AIG.
- Cuando usted tenga en su poder información confidencial esencial que no sea de dominio público sobre AIG o sobre cualquier otra entidad, si dicha información fue obtenida durante el transcurso de su empleo en AIG, no podrá compartir dicha información (o dato) con otros ni recomendar a nadie que compre o venda los valores de AIG o de dicha empresa.

Se prohíbe a todos los empleados y los miembros de su familia inmediata involucrarse en las siguientes actividades:

- cubrir transacciones con relación a los valores de AIG;
- hacer “ventas en corto” de valores de AIG;
- comercializar valores derivados, tales como opciones de “compra” o “venta”, contratos a plazo, canjes de acciones o sobre canales de tipos relacionados con los valores de AIG;
- usar los valores de AIG para respaldar una deuda de margen, préstamo u otra extensión de crédito; y
- preñar valores de AIG.

Hay restricciones adicionales para los empleados que son “Funcionarios designados” y “Personas con acceso” según dichos términos se definen en la [Política global de comercialización para las personas con acceso a la información privilegiada de AIG](#).

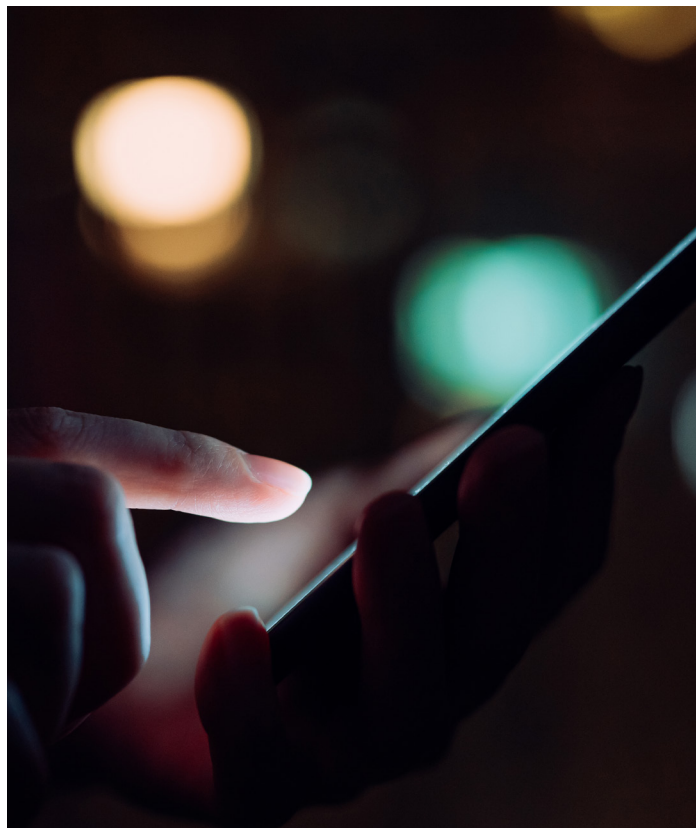
Antes de involucrarse en cualquier actividad de comercialización de valores, consulte la [Política global de comercialización para las personas con acceso a la información privilegiada de AIG](#) para determinar si su transacción está permitida por esta. Además, los empleados de ciertas subsidiarias de AIG pueden estar también sujetos a otras políticas de comercialización para las personas con acceso a la información privilegiada, incluida la aprobación previa y obligaciones de informes con respecto a sus actividades de comercialización personal.

Cualquier pregunta sobre la [Política global de comercialización para las personas con acceso a la información privilegiada de AIG](#) o las reglas y restricciones descritas anteriormente debe dirigirse a AIGtradingpreapproval@aig.com.

Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

Prevención de lavado de dinero

AIG está comprometida a cumplir sus responsabilidades para ayudar a prevenir el lavado de dinero y la financiación del terrorismo. Estas responsabilidades generalmente incluyen identificar clientes, monitorear las actividades de los clientes e informar actividades sospechosas o inusuales de acuerdo con las leyes aplicables. Se requiere a los empleados que respeten las políticas contra el lavado de dinero establecidas por AIG y sus divisiones comerciales. Los plazos son importantes en cuanto a los requisitos de informe de actividades sospechosas. Contacte a su gerente u oficial de cumplimiento designado tan pronto como le surja la inquietud de que una actividad puede ser inusual o sospechosa. Si desea más información sobre este tema, consulte la [Política contra el lavado de dinero global de AIG](#).



Leyes antiboicot, de sanciones económicas y de control de exportación

En cumplimiento de los programas de EE. UU. y otros programas de sanciones económicas aplicables, se prohíbe a los empleados realizar negocios con o en beneficio de:

- (1) individuos o entidades designadas (involucrados en o conectados con ciertas actividades, incluso terrorismo global, proliferación de armas o tráfico de narcóticos);
- (2) ciertos países, sus gobiernos (incluidos agentes gubernamentales y entidades de propiedad del gobierno), como así también ciudadanos y entidades privadas ubicados en esos países; y
- (3) toda entidad en la que una o más personas sancionadas sean propietarias de un interés del 50 % o más, de manera directa o indirecta. Para determinar si una parte está sujeta a estas prohibiciones, consulte con su oficial de cumplimiento designado. Los asuntos que involucren a una parte sancionada confirmada, o si un empleado no está seguro, deben remitirse al Grupo de Delitos Financieros de Cumplimiento Corporativo (Financial Crimes Group, "FCG").

Como organización global, se puede requerir a los empleados de AIG que sigan sanciones económicas o leyes de embargo de múltiples jurisdicciones. Dado que las leyes de cada país pueden entrar en conflicto, es importante que, en dicha situación, se contacte con el FCG.

Se prohíbe a los empleados participar en boicots que no estén respaldados por el Gobierno de los EE. UU. Si se le solicita que participe en dicho boicot, o que brinde información que pueda ser utilizada en respaldo de dicho boicot, denuncie el asunto inmediatamente a su oficial de cumplimiento designado.

Los empleados deben también cumplir con las leyes de control de exportaciones aplicables. Para determinar si las exportaciones o reexportaciones, o la cobertura del seguro de estas, están sujetas a controles o prohibiciones, consulte a su oficial de cumplimiento designado.

Si desea más información sobre estos temas, consulte la [Política global de sanciones económicas de AIG](#), la [Política antiboicot global de AIG](#) y la [Política de controles de exportación global de AIG](#).

Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

Comunicación con el público

Solamente aquellas personas autorizadas a hacerlo pueden hablar en representación de AIG y la información que brinden debe ser completa, justa, fidedigna, oportuna y comprensible. Todo pedido de los medios de comunicación debe ser remitido sin comentarios al Departamento de Comunicaciones Corporativas de AIG o al equipo de comunicaciones que respalde las divisiones comerciales en cuestión. No se permite a los empleados hacer declaraciones o responder preguntas de los medios de comunicación sin autorización.

Toda consulta de parte de operadores por cuenta propia, analistas, gerentes de inversión, otros profesionales de mercado de valores y portadores de valores de AIG, debe ser inmediatamente remitida sin comentarios a Relaciones de inversores corporativos de AIG.

Si cualquier información esencial que no es de dominio público en relación con AIG se revela inadvertidamente en cualquier comunicación externa, el Asesor general de AIG debe ser notificado inmediatamente para que se pueda hacer a la brevedad una divulgación pública.

Cuando se comunique con el público en nombre de AIG, todas las empresas y los empleados de AIG deben promover la accesibilidad de la información y los servicios al público, incluida, entre otras, la información proporcionada a través de sitios web, formularios u otros dispositivos de comunicación. Cada mercado internacional, división comercial de AIG y función corporativa tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de esta Política a través de la implementación y el mantenimiento de controles, de acuerdo con las leyes de accesibilidad nacionales, estatales y locales aplicables, incluida la Ley para Estadounidenses con Discapacidades de 1990.

Comunicación con reguladores y otros funcionarios gubernamentales

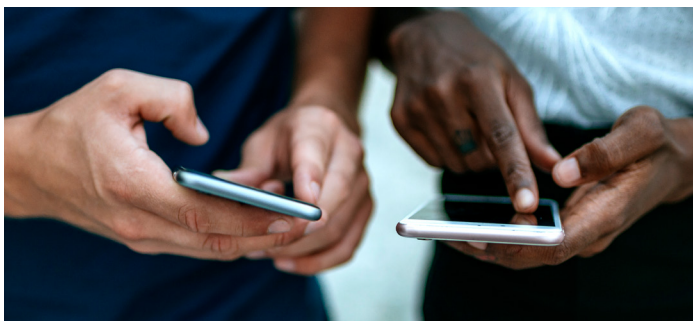
Las consultas hechas por organismos reguladores y funcionarios gubernamentales (fuera del transcurso normal de las relaciones regulatorias de AIG) deben ser informadas inmediatamente a un representante de Asuntos Legales, de Cumplimiento y Regulatorios Globales (p. ej., el oficial de cumplimiento designado, un abogado asignado de la unidad de negocios o grupo regulador) antes de que se dé una respuesta. Las respuestas a los reguladores deben contener información completa, objetiva y exacta. Durante una inspección o control regulatorio, nunca deben ocultarse, destruirse o alterarse documentos ni se debe mentir o hacer afirmaciones engañosas a los reguladores.

Redes sociales

El uso de las redes de contactos sociales puede tener un efecto en la reputación de AIG. Las redes sociales o los sitios web y las herramientas en línea que permiten a los usuarios interactuar entre ellos pueden conducir a la revelación de información confidencial o de propiedad de AIG; a la transmisión de comentarios de hostigamiento sexual, amenazadores, difamatorios o discriminatorios de forma ilegal sobre AIG, sus empleados o sus clientes; o la violación de las leyes locales, estatales o federales o las reglas de organizaciones con normas propias. A pesar de que algunos sitios de las redes sociales no son accesibles a través de los sistemas de TI de AIG, AIG tiene interés en el uso que usted le dé a las redes sociales, tanto en el trabajo como fuera de él. A menos que usted haya sido expresamente autorizado por la gerencia a hablar en representación de AIG, al usar las redes de comunicación social debe dejar en claro que los puntos de vista expresados son exclusivamente suyos; en ningún caso debe dar la impresión de que habla en representación de AIG. Cualquier pregunta sobre el uso de las redes de sociales o las [políticas](#) o [pautas](#) aplicables que rigen el uso de estas debe ser dirigida a su oficial de cumplimiento designado, Comunicación Corporativa de AIG o Relaciones Globales con el Empleado.

Negocios con instituciones gubernamentales

Hacer negocios con los gobiernos puede presentar riesgos diferentes de hacer negocios en el mercado comercial. Las leyes relacionadas con contratos con agencias internacionales, federales, estatales y locales generalmente son más estrictas y complejas. Ciertas conductas y prácticas que pueden ser aceptables en el escenario comercial pueden estar prohibidas en el sector público. Por lo tanto, debe consultar con la gerencia o su oficial de cumplimiento designado antes de tomar cualquier decisión sobre hacer negocios con entidades gubernamentales.



Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos



Anticorrupción y soborno

Nunca debemos utilizar medios inapropiados para influenciar el juicio de otro sobre un negocio. Ningún empleado, agente o tercero que actúe en nombre de AIG puede ofrecer sobornos u otros beneficios inapropiados a otra persona con la finalidad de obtener o retener un negocio o una ventaja injusta en cualquier interacción comercial.

Nunca deben realizarse pagos o promesas de pagar algo de valor para obtener o retener un negocio o asegurar de otro modo una ventaja inapropiada, a un funcionario o empleado gubernamental. Los funcionarios gubernamentales pueden incluir empleados de empresas que son controladas por un gobierno o que son de propiedad en todo o en parte de este.

Las leyes anticorrupción también prohíben la creación de libros y registros inexactos o falsos, y requieren que las empresas desarrollen y mantengan controles adecuados con relación a la contabilidad y los activos corporativos. Se requiere a todos los empleados y funcionarios, sin importar dónde se encuentren ubicados, que cumplan con la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de los EE. UU. (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), aparte de las leyes anticorrupción del país donde están ubicados.

Todo empleado que tenga conocimiento, o que sospeche de buena fe, acerca de una violación de cualquiera de estas leyes, regulaciones o políticas debe denunciarlo a la brevedad ante su oficial de cumplimiento designado. Si desea más información sobre este tema, consulte la [Política anticorrupción global de AIG](#).

Nuestros compromisos como ciudadanos corporativos

Preguntas y respuestas

P: Escuché decir a mi gerente que se está haciendo uso de los servicios de un nuevo proveedor en relación con un producto desarrollado recientemente que se anunciará al público en cuatro semanas. Invertir en dicho proveedor parece ser una gran idea de inversión. ¿Puedo comentárselo a otros?

R: No. Este tipo de información se considera información esencial que no es de dominio público. No puede comerciar mientras la tenga en su poder ni la debe compartir con otros.

P: Si un miembro de los medios de comunicación me pide que comente la perspectiva financiera de AIG, ¿puedo dar mi opinión si la declaro como tal?

R: No. No puede hacer ningún comentario ni dar ninguna opinión personal a la prensa sin la aprobación previa de Comunicaciones Corporativas de AIG. Remita de inmediato todas las solicitudes de los medios de comunicación sin comentarios a Comunicaciones Corporativas.

P: Un ejecutivo de una empresa de propiedad del estado sugirió que, si hacemos una donación a una organización de beneficencia local, nuestros esfuerzos de ventas en su país serían recibidos más favorablemente. Me siento incómodo con esto. ¿Qué debo hacer al respecto?

R: Tiene razón en estar incómodo. Dicho pago puede constituir una violación de las leyes antisoborno. Analice la situación con su oficial de cumplimiento designado.



El Código de Conducta de AIG no constituye un contrato de empleo. Ninguna parte de este Código de Conducta debe interpretarse como una promesa de ningún tipo o como la creación de un contrato en cuanto a salarios o a alguna otra condición laboral. Los empleados tienen el derecho absoluto de dar por terminada esta relación en cualquier momento y por cualquier motivo, sujeto a cualquier contrato de trabajo por escrito. Del mismo modo, sujeto a cualquier ley aplicable y a cualquier contrato de trabajo por escrito, AIG tiene el derecho de despedir a un empleado o de tomar medidas disciplinarias contra un empleado, con o sin justa causa ni advertencia previa.

Los empleados pueden consultar las políticas corporativas de AIG en la intranet de AIG.