

Política Global: Código de Conducta

Dirigido a todos los colegas de HSBC en todos los mercados y entidades del Grupo*, incluidos contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia), consultores, proveedores de servicios y pasantes, según corresponda.

El “Código de Conducta” de esta Política global reemplaza todos los códigos de conducta anteriores, a menos que se indique lo contrario.

Contenido

1.0 Introducción de nuestro CEO.....	4
1.1 ¿Por qué tenemos un código de conducta global?	5
1.2 Las responsabilidades de todos	5
1.3 Nuestros valores.....	6
Valoramos las diferencias	6
Avanzamos juntos	6
Asumimos la responsabilidad	7
Hacemos que las cosas sucedan	7
1.4 Nuestro enfoque de conducta basado en el propósito	7
1.5 Nuestro enfoque de administración de riesgos.....	8
2.0 Nuestras obligaciones legales y regulatorias.....	9
2.1 Prevención de lavado de dinero	10
2.2 Sanciones	10
2.3 Prevención de sobornos y corrupción	10
2.4 Facilitación para la prevención de evasión de impuestos	11
2.5 Permisos individuales y aprobación regulatoria	11
2.6 Fraude	11
2.7 Conflictos de intereses	12
2.8 Regalos y entretenimiento.....	14
2.9 Préstamos y endeudamientos	15
2.10 Cooperación en las investigaciones	15
3. Nuestros colegas	15
3.1 Diversidad e inclusión.....	15
3.2 Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso	16
3.3 Derechos Humanos y esclavitud moderna	16
3.4 Viajes y gastos	16
3.5 Salud y seguridad.....	17
3.6 Consumo de Alcohol o drogas	17
3.7 Colegas con dificultades financieras significativas.....	17
3.8 Redes sociales	18
4.0 Nuestros clientes y mercados financieros	19
4.1 Trato justo para los clientes	20
4.2 Abuso del mercado	20
4.3 Legislación en materia de competencia económica	21
4.4 Privacidad de datos	21
4.5 Seguridad y privacidad de los datos de clientes y colegas.....	22
5.0 Nuestro negocio	22
5.1 Información de HSBC.....	22

5.2 Uso de sistemas.....	23
5.3 Registros de HSBC	23
5.4 Protección y uso apropiado de los activos de la empresa	24
5.5 Transparencia de condenas penales o investigaciones.....	24
5.6 Beneficio personal	25
5.7 Seguridad de protección.....	25
5.8 Hablar en nombre de HSBC.....	26
5.9 Compromiso político	26
6.0 Alzar la voz.....	26

*Grupo Financiero HSBC:

- HSBC México, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero HSBC
- HSBC Casa de Bolsa, S.A. de C.V., Grupo Financiero HSBC
- HSBC Global Asset Management (México), S.A. de C.V., Sociedad Operadora de Fondos de Inversión, Grupo Financiero HSBC.
- HSBC Seguros, S.A. de C.V., Grupo Financiero HSBC

1.0 Introducción de nuestro CEO

Nuestro propósito, abrir un mundo de posibilidades, explica por qué existimos: para abrir nuevos tipos de oportunidades para nuestros clientes, nuestra gente, nuestros inversionistas y nuestras comunidades.

Este propósito respalda todo lo que hacemos. Durante más de 155 años, hemos visto al mundo pasar por muchas transiciones y cambios y, en cada caso, hemos ayudado con éxito a nuestros clientes a encontrar oportunidades y crecimiento. Nuestro propósito sigue guiándonos a medida que buscamos adaptarnos a las cambiantes expectativas de los clientes en un mundo económico, político y digital en evolución.

Para lograr nuestro propósito, buscamos construir relaciones sólidas con todos nuestros terceros interesados, incluidos clientes, colegas, proveedores y las comunidades en las que operamos. Esto nos permite llevar a cabo nuestra estrategia de acuerdo con nuestros valores y operar el negocio de manera sustentable.

Nuestro éxito como banco internacional líder al servicio de los clientes y la sociedad está guiado por un conjunto de principios. Nuestros [principios globales](#) y valores establecen un estándar general para todas nuestras políticas y procedimientos, y son fundamentales para la estructura de administración de riesgos del Grupo HSBC. Informan y conectan nuestro propósito y nuestra estrategia, así como nuestros principios de cambio y administración de riesgos, lo que nos guía para tratar a nuestros clientes y colegas de manera justa en todo momento.

Nuestro enfoque de conducta también nos guía para hacer lo correcto y centrarnos en el impacto que tenemos para nuestros clientes y los mercados financieros en los que operamos. Complementa nuestro propósito y nuestros valores y, junto con otras políticas y procedimientos globales y locales, proporciona un camino claro para lograr nuestro propósito y llevar a cabo nuestra estrategia.

Como colega, tercero interesado o socio de HSBC, gracias por tomarse el tiempo de leer el código de conducta global. Es una declaración importante de nuestro compromiso con la conducta y la toma de decisiones basadas en valores a medida que nos relacionamos con nuestros clientes, nuestros reguladores y la comunidad en general, dondequiera que operemos.

1.1 ¿Por qué tenemos un código de conducta global?

Se espera que todos los involucrados en la realización de negocios con o en nombre de HSBC actúen con altos estándares de integridad personal en todo momento. En el Código de Conducta Global (GCoC, por sus siglas en inglés) de esta Política global se establecen esos estándares. Todos los colegas deben cumplir con este GCoC, así como los contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia), consultores, proveedores de servicios y pasantes, cuando corresponda.

Donde sea que trabajen nuestros colegas y cualquiera que sea el rol que desempeñen, todos somos individualmente responsables de comprender el GCoC, cumplir con sus requisitos y alzar la voz si detectamos o sospechamos irregularidades.

En este GCoC, se proporcionan requisitos generales en lugar de un conjunto completo de reglas y regulaciones para todas las situaciones. Las políticas locales también pueden proporcionar orientación adicional sobre cualquiera de los temas. Se espera que los colegas estén familiarizados y cumplan con las leyes y regulaciones que se aplican a sus roles y responsabilidades y que sigan todas las políticas globales y locales.

El GCoC es fundamental para el éxito y la sustentabilidad de HSBC, por lo tanto, si no se cumplen sus requisitos, se pueden aplicar medidas disciplinarias (que pueden incluir el despido o la finalización del contrato).

También puede ser necesario que HSBC informe a otras autoridades si se han infringido leyes y regulaciones, por ejemplo, agentes judiciales, si se cometió un delito penal.

1.2 Las responsabilidades de todos

Los colegas deben actuar de una manera que:

- demuestre una alta integridad personal y honestidad en todos sus tratos personales y comerciales;
- mantenga la reputación de la marca de HSBC; y
- mantenga la confianza que HSBC tiene en sus colegas.

Esto significa:

- leer, comprender y cumplir con el contenido establecido en este GCoC y seguirlo en todo momento;
- hacer preguntas cuando no se comprende el contenido de este GCoC o cualquier otra política, procedimiento, ley o regulación;
- cumplir con los requisitos dentro de todos los códigos, avisos, cartas circulares, reglas, leyes, regulaciones, políticas y procedimientos que pueden complementar este GCoC;
- proteger a HSBC del riesgo y actuar siempre en beneficio de la empresa;
- alzar la voz cuando exista una irregularidad.

Los líderes directos tienen la responsabilidad adicional de supervisar y tomar las medidas apropiadas si no se cumplen estos requisitos. Se puede solicitar asistencia de Recursos Humanos o Relaciones Laborales presentando un caso en HRDirect o comunicándose con un equipo local de Recursos Humanos o Relaciones Laborales.

1.3 Nuestros valores

Nuestros valores deben guiarnos en todas nuestras acciones, desde la toma de decisiones estratégicas hasta las interacciones cotidianas con los clientes y entre nosotros. Respaldan nuestra cultura. Se basan en la historia, el legado y el carácter de HSBC, y nos ayudan a llevar a cabo nuestro propósito.

Todos nuestros valores nos ayudan a cumplir con nuestro propósito:

- Mediante la valoración de las diferencias, adoptamos activamente una perspectiva más amplia y, por lo tanto, estamos atentos a más oportunidades para nuestros clientes en toda nuestra red.
- Al tener éxito juntos, creamos las conexiones que nos permiten aprovechar todo el potencial de esas oportunidades.
- Al asumir la responsabilidad, nos aseguramos de aprovechar esas oportunidades con integridad.
- Al hacerlo, nos comprometemos a seguir con tenacidad las acciones que hacen realidad esas oportunidades.

Valoramos las diferencias

Buscamos nuevas perspectivas

- Nacimos hablando diferentes idiomas. Nos establecimos basándonos en la fortaleza de experiencias, atributos y voces diferentes que forman parte esencial de quiénes somos y cómo trabajamos.
- Cuanto mayor sea nuestra empatía y diversidad, mejor reflejaremos los mundos de nuestros clientes y comunidades, y mejor podremos ayudarlos.
- Por consiguiente, abogamos por la inclusión. Escuchamos. Derribamos barreras. Y buscamos opiniones diferentes a las nuestras.

Avanzamos juntos

Colaboramos de manera Global

- Ofrecemos a nuestros clientes una variedad única de oportunidades.
- Y solo podemos cumplir con esta promesa estando realmente conectados, más allá de los límites. Con nuestros clientes y socios. Juntos como colegas y como organización.
- Por lo tanto, colaboramos más allá de las fronteras. Rompemos las barreras. Confiamos y nos apoyamos entre nosotros. Y, cuando es necesario, nos hacemos a un lado.
- Juntos, logramos lo que solos no podemos.

Asumimos la responsabilidad

Nos responsabilizamos de nuestras acciones con una visión de largo plazo

- Lo que hacemos tiene un impacto real en la vida de las personas, en las comunidades y en el planeta. Asumimos esta responsabilidad en serio.
- Establecemos altos estándares y somos responsables de nuestras acciones. Siempre usamos el buen criterio. Y si algo no parece estar bien, como colegas hablamos y actuamos.
- Trabajamos hoy para construir el mañana. Solo tenemos éxito si adoptamos una visión a largo plazo, enfocándonos en los intereses sustentables de nuestros clientes, inversionistas y el planeta que todos compartimos.

Hacemos que las cosas sucedan

Nos movemos a un ritmo constante y conseguimos resultados

- Creamos valor para nuestros clientes e inversionistas siempre avanzando y concretando las ideas.
- Somos emprendedores: probamos cosas nuevas, aprendemos y mejoramos, y corremos riesgos razonables.
- Somos dinámicos: rechazamos la mediocridad. Nos movemos de manera consistente.
- Somos decisivos: tomamos decisiones claras y medidas audaces.
- Y cumplimos nuestra palabra: siempre cumplimos lo que prometemos.

1.4 Nuestro enfoque de conducta basado en el propósito

Nuestro enfoque de conducta nos guía a hacer lo correcto y a centrarnos en el impacto que tenemos para nuestros clientes y los mercados financieros en los que operamos. Reconoce los impulsores culturales y de comportamiento de los resultados de buena conducta y se aplica a todas las disciplinas de riesgo, los procesos operativos y las tecnologías.

El establecimiento de cinco resultados que se deben lograr para nuestros clientes y mercados, nuestro enfoque de conducta complementa nuestros principios, propósito y valores, y nuestra guía para una buena toma de decisiones.

1. Comprendemos las necesidades de nuestros clientes
 - ... y diseñamos, comercializamos y vendemos productos y servicios que reconocen los intereses a largo plazo de los clientes.
2. Proporcionamos productos y servicios que ofrecen un intercambio justo de valor
 - ... que equilibra los intereses del cliente y de HSBC, y no socava la competencia en el mercado.
3. Atendemos las necesidades continuas de los clientes y corregiremos las cosas si cometemos errores
 - ... lo que garantiza que los productos y estándares de servicio continúen teniendo un impacto positivo.

4. Actuamos con integridad en los mercados financieros en los que operamos
 - ... tomando decisiones según los intereses de nuestros clientes y no de maneras que manipulan o socavan los mercados.
5. Trabajamos en forma resiliente y segura para evitar daños que afecten a los clientes y a los mercados
 - ... a través de arreglos digitales, físicos y operativos para respaldar las necesidades de los clientes y la estabilidad del sistema financiero en general.

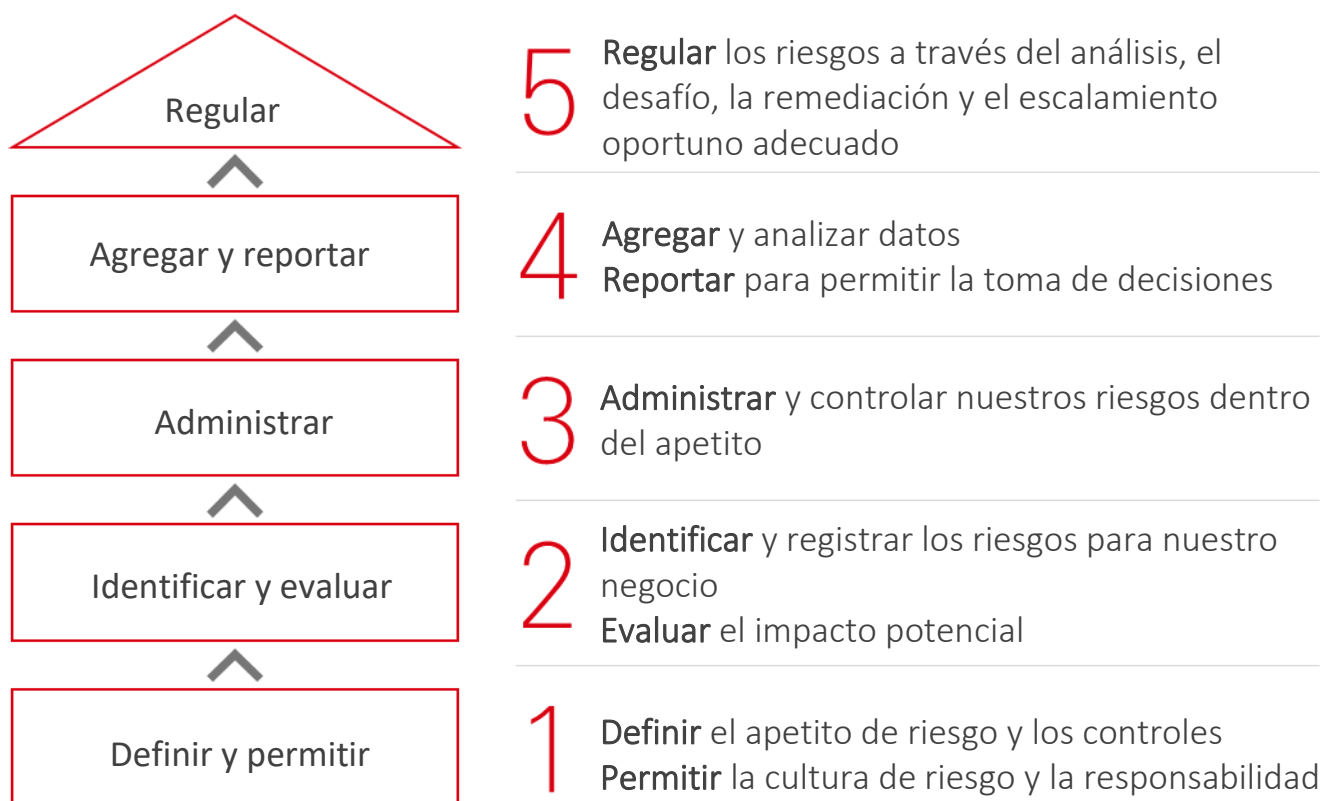
Encontrará más detalles en la [guía para colegas sobre nuestro Enfoque de conducta basado en el propósito](#).

1.5 Nuestro enfoque de administración de riesgos

Como empresa, nos enfrentamos a muchos riesgos. A algunos los aceptamos como parte de nuestra actividad empresarial; no obstante, hay otros a los que debemos evitar o limitar nuestra exposición para proteger a todos nuestros terceros interesados.

El Marco de administración de riesgos describe nuestro enfoque general para administrar riesgos. Se utiliza en todo el Grupo HSBC, incluidas todas nuestras subsidiarias, países, negocios globales y funciones. El marco garantiza que podamos hacer lo siguiente:

- Administrar el riesgo de forma consistente en todo el Grupo
- Tener una cultura de riesgo sólida: administrar los riesgos es simplemente parte de nuestra forma de trabajar
- Ser conscientes de los riesgos, identificar nuestros riesgos más importantes para después tomar mejores decisiones y asumir los riesgos apropiados como resultado
- Contar con controles suficientes a fin de garantizar que solo asumimos el tipo y la cantidad de riesgo correctos para hacer crecer nuestro negocio de manera segura y dentro de nuestro apetito
- Entregar resultados justos para los clientes y ayudar a mantener la operación ordenada y transparente de los mercados financieros



2.0 Nuestras obligaciones legales y regulatorias

HSBC y nuestros colegas están sujetos a diversas leyes y regulaciones. No cumplir con ellas puede tener graves consecuencias, como responsabilidad legal por daños y otras sanciones; incluida la responsabilidad penal.

Cada colega tiene la responsabilidad de conocer y comprender las leyes y regulaciones aplicables a su comportamiento, las actividades de su departamento y sus responsabilidades particulares dentro de él. Todos los colegas deben cumplir al pie de la letra con todas las leyes, códigos, reglas, regulaciones y estándares pertinentes de buenas prácticas de mercado en cada jurisdicción del mundo donde operamos.

La Capacitación global obligatoria (GMT por sus siglas en inglés) cubre algunas de las leyes y regulaciones clave, y los colegas deben completar los diversos módulos de aprendizaje electrónico de la GMT que se les asignan cada año.

A continuación, se presenta un resumen de las principales expectativas legales y regulatorias que generalmente se aplican y que se han convertido en políticas y procedimientos globales y locales.

HSBC es una empresa comprometida con el respeto absoluto de la ley y por ello expresa y tajantemente prohíbe la comisión de cualquier delito. Ningún empleado o funcionario podrá

cometer ninguna conducta con apariencia de delito en nombre o representación de la persona jurídica, a nombre o en beneficio propio ni a través de los medios que la Institución proporcione para el desempeño de sus funciones.

Cualquier incumplimiento del Código de Conducta puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido

2.1 Prevención de lavado de dinero

Estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio para cumplir con los requisitos de todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con el lavado de dinero.

Los colegas deben disuadir, detectar y proteger contra el lavado de dinero y reportar todas las formas de delito financiero en las que sepan, sospechen o tengan una inquietud razonable de que se puede haber cometido un delito. El proceso para denunciar posibles delitos financieros se detalla en las Políticas y procedimientos locales y globales para prevención del lavado de dinero.

El cumplimiento de las leyes y regulaciones para la prevención del lavado de dinero se logra respondiendo a las exigencias de los requisitos de nuestras políticas y procedimientos globales y locales. En la [Política global de prevención de lavado de dinero](#) se detallan nuestros requisitos y lineamientos ya que su aplicación es obligatoria para todos los colegas.

2.2 Sanciones

Las sanciones son una herramienta política que los gobiernos utilizan para restringir e impedir las amenazas de seguridad percibidas, para prevenir o eliminar la actividad criminal, para impulsar un cambio o para presionar a un país o a un régimen gubernamental específico.

Estamos comprometidos a cumplir con las resoluciones de sanciones, leyes, regulaciones y orientaciones regulatorias en los mercados en los que operamos.

Los colegas deben tomar todas las medidas razonables para garantizar que cumplamos con cualquier sanción pertinente para HSBC siguiendo la [Política global de sanciones](#), en la que se detallan nuestros requisitos y pautas, y es obligatoria para todos los colegas.

2.3 Prevención de sobornos y corrupción

Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción, y cumplimos con las leyes contra estas prácticas en todos los lugares donde operamos. Esto significa que nunca debemos obtener negocios inapropiados o una ventaja en los negocios mediante:

- el ofrecimiento o la facilitación de un pago (incluidos los pagos de facilitación);
- beneficios adicionales; o
- la solicitud o aceptación de un pago o beneficio adicional para o de un tercero (ya sea un cliente, un funcionario público, una persona física, etc.).

Los beneficios adicionales incluyen lo siguiente:

- Regalos y entretenimiento (entre ellos, hospitalidad, viajes y alojamiento)
- Donaciones caritativas y regalos

- Patrocinio y asociaciones de marca
- Capacitación
- Honorarios de oradores
- Contratación

En la [Política global de prevención de sobornos y corrupción](#) se detallan nuestros requisitos y principios clave, misma que es obligatoria para todos los colegas. Los terceros contratados por HSBC para actuar en representación de la empresa también deben cumplir con estos requisitos.

2.4 Facilitación para la prevención de evasión de impuestos

HSBC se compromete a cumplir con todas las leyes fiscales aplicables y mitigar el riesgo de evasión de impuestos de los clientes a través de nuestros productos o servicios. Nuestra empresa implementa procedimientos sólidos diseñados para evitar la facilitación de la evasión de impuestos por parte de nuestros colegas o cualquier tercero externo que actúe en nombre de HSBC.

En la [Política global de prevención de facilitación de evasión de impuestos](#) se establecen los principios clave y los requisitos de control para aplicar un enfoque consistente y estandarizado tanto para administrar el riesgo de evasión de impuestos de los clientes como para facilitar o no prevenir la facilitación de la evasión de impuestos. Esta política es obligatoria para todos los colegas.

2.5 Permisos individuales y aprobación regulatoria

Cada empresa regulada del Grupo HSBC debe asegurarse de que todos sus directores y colegas cuenten con todas las aprobaciones, licencias o permisos regulatorios necesarios.

Cada empresa del Grupo HSBC también debe poder demostrar que esas personas cumplen con los estándares regulatorios requeridos, como los necesarios para realizar actividades o roles regulados, o supervisión de actividades reguladas.

Algunos colegas necesitan permiso especial, aprobación o están sujetos a estándares específicos de capacitación y competencia y supervisión continuas para desempeñar su rol. Se espera que todos los colegas en dichos roles cumplan con todas las condiciones y los estándares relevantes de manera continua, y cualquier problema que pueda afectar el desempeño continuo de ese rol o actividades específicas se debe informar de inmediato al líder directo o supervisor del colega.

2.6 Fraude

El fraude es perjudicial para todos nuestros terceros interesados y buscamos administrarlo de manera integral y con rigor. HSBC administra el riesgo de fraude manteniendo y comunicando políticas y procedimientos apropiados, capacitando a colegas en su aplicación y estableciendo actividades de supervisión adecuadas para garantizar que se sigan y sean eficaces.

Se aplica una administración de riesgos proactiva y se establecen marcos de control que se mejoran continuamente a medida que se desarrollan las diferentes técnicas de fraude. Estas

medidas también están diseñadas para ayudar a combatir el delito financiero y a detectar actividades sospechosas y posibles redes criminales.

Los colegas o contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia) deben permanecer dentro de sus niveles adecuados de autorización y autoridad en todo momento y nunca deben realizar ajustes, transacciones no autorizadas ni tergiversar cualquier información en nombre de HSBC o sus clientes.

Las conductas como la falsificación o la realización de afirmaciones, representaciones o declaraciones falsas se manejarán de acuerdo con la Política de fraude interno y las definiciones penales locales, y se podrán perseguir en la medida de las leyes vigentes.

Del mismo modo, cualquier apropiación indebida de los fondos o bienes de HSBC o de los clientes se considerará un delito financiero. Los colegas que se encuentren coludidos o en complicidad con partes externas para cometer delitos contra HSBC o nuestros clientes también se considerarán dentro de la clasificación de la Política de fraude interno y se tratarán como un delito financiero.

En la [Política global contra el fraude interno](#) y la [Política global contra el fraude externo](#) se establecen los requisitos, incluida la presentación de denuncias de actos o sospechas de fraude. Estas políticas son obligatorias para todos los colegas.

2.7 Conflictos de intereses

Si los colegas se benefician indebidamente de su posición en HSBC, nuestra reputación, los terceros interesados o los mercados financieros en los que operamos podrían verse dañados.

El [Procedimiento obligatorio: conflictos personales, actividades externas y negociación de cuentas personales](#) es obligatorio para todos los colegas y su objetivo es protegerlos, así como a HSBC. Estos controles esenciales tienen como objetivo ser equilibrados, justos y transparentes.

Los colegas deben conocer y administrar o evitar los conflictos de interés que puedan surgir de 1) conflictos de conexión personal, 2) participar en actividades fuera de HSBC y 3) negociación de cuentas personales.

2.7.1 Conflictos de conexión personal

Entendemos que se pueden desarrollar relaciones personales con otros colegas, incluidas las relaciones con terceros, como contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia) y proveedores de servicios, y también sabemos que nuestros colegas a veces trabajan junto con familiares o amigos cercanos.

No deseamos intervenir en las relaciones personales de nuestros colegas. Sin embargo, las conexiones personales podrían influir, o se podría considerar que influyen, en el juicio, la toma de decisiones y la independencia de pensamiento de nuestros colegas, lo que afecta la forma en que se comportan o cómo se percibe que desempeñan su rol. Por consiguiente, HSBC debe estar al tanto de cualquier conflicto de conexión para considerar qué medida puede ser necesaria para administrar cualquier riesgo, si corresponde.

Las relaciones personales incluyen cónyuges, parejas (u otra relación de naturaleza romántica o sexual), padres, hijos, nietos, hermanos, parientes políticos, primos, sobrinos o sobrinas, amigos cercanos, compañeros de habitación (en o a través de cualquier parte de HSBC) y en o a través de cualquier país en el que operamos (esta lista no es exhaustiva).

Por ejemplo, un amigo cercano sería aquel con el que los colegas pasan tiempo juntos habitualmente fuera del trabajo o en eventos organizados en el trabajo con fines no relacionados con asuntos de HSBC, como socializar.

Otro ejemplo de una relación personal que se debe informar es cuando los miembros de la familia o aquellos en una relación romántica o sexual tienen responsabilidades administrativas o de supervisión entre sí.

Los colegas deben hablar con su líder directo si no están seguros de si deben declarar una relación personal.

Para identificar y administrar cualquier riesgo de conflicto de conexión personal, cuando lo permita la ley:

- los colegas deben informar a su líder directo sobre cualquier relación personal en el lugar de trabajo, incluso con terceros, como contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia) o proveedores de servicios, y
- los líderes directos deben abrir un caso con HR Direct (o el equipo local de Relaciones Laborales/Recursos Humanos) para buscar asesoramiento de Recursos Humanos.

Además del proceso de Recursos Humanos anterior, los colegas que cumplen con ciertos criterios también deben registrar sus conflictos de conexión personal en la plataforma “Actividades de conducta del empleado”. Los colegas que tengan una relación personal en el trabajo deben revisar el **Procedimiento de conflictos** y seguir sus requisitos.

El empleo de familiares puede ser posible si se cumplen los requisitos de la política local. Los aspectos clave de estas políticas incluyen la toma de decisiones independiente y la divulgación de cualquier conexión real o potencial.

2.7.2 Participar en actividades fuera de HSBC

Los siguientes son ejemplos de actividades externas que podrían representar un conflicto de interés:

- Ocupar cualquier puesto de trabajo externo o realizar negocios personales que puedan dar lugar a posibles conflictos de interés
- Tener un interés financiero directo o indirecto en una empresa competidora o en cualquier empresa o entidad con la que HSBC haga negocios (excepto las inversiones normales en empresas de propiedad pública, siempre y cuando no den lugar a posibles conflictos de interés)
- Tener un importante interés financiero directo o indirecto en cualquier empresa o entidad que sea proveedor de HSBC (excepto las inversiones normales en empresas

de propiedad pública, siempre y cuando no den lugar a posibles conflictos de intereses)

- Tener o adquirir un interés en cualquier propiedad o negocio en el que HSBC tenga o se proponga adquirir un interés
- Actuar como director o funcionario de cualquier empresa que sea un competidor, cliente o proveedor de HSBC
- Postularse a un puesto político

Los colegas deben completar el “proceso de revisión de actividades externas” antes de iniciar cualquier actividad externa, lo que permite a HSBC analizarla, decidir si la autoriza y, luego, registrar y administrar los posibles riesgos de conflicto asociados con dicha actividad externa.

2.7.3 Negociación de cuentas personales

Es posible que algunos colegas deban seguir procesos adicionales cuando realicen negociaciones de cuentas personales, por ejemplo, cuando vendan acciones de propiedad personal. Estos procesos protegen a los colegas y a HSBC administrando negociaciones de cuentas personales de manera proactiva y transparente.

2.7.4 Ejemplos de controles

Entre los ejemplos de controles que podrían implementarse para administrar los riesgos de un conflicto de interés se incluyen los siguientes:

- Aprobación previa de actividades externas o negociaciones de cuentas personales
- Medidas de control de la información, por ejemplo, barreras o limitaciones de la información
- Rechazar el acto, por ejemplo, el colega no tiene permitido tomar decisiones sobre el tema pertinente y asegurarse de que esto se registre en cualquier minuta de la reunión
- Separación de funciones, por ejemplo, el colega no apoya a un sector de clientes o a un equipo de negociación en particular mientras exista el conflicto
- Evitar que surja el conflicto, por ejemplo, abandonar una actividad externa

Estos requisitos se detallan en el [Procedimiento obligatorio:conflictos personales, actividades externas y negociación de cuentas personales](#), y su aplicación es obligatoria para todos los colegas.

2.8 Regalos y entretenimiento

Para proteger la reputación de nuestros colegas y nuestro negocio, nadie que trabaje para HSBC o en su nombre puede aceptar ningún beneficio personal de ningún cliente, proveedor, proveedor de servicios o miembro del Grupo HSBC que probablemente pudieran entrar en conflicto con sus deberes, como tampoco puede ofrecérselos.

Los beneficios personales incluyen entretenimiento como comidas, eventos y alojamiento de viaje relacionados con un evento. Incluso cuando los colegas creen que los beneficios personales se ofrecen de buena fe, deben disuadir con sensibilidad a los clientes, proveedores o prestadores de servicios de ofrecer beneficios personales en todas las circunstancias.

La política de la empresa permite algunos beneficios personales sujetos a limitaciones y aprobaciones, y requiere que se registren dichos regalos o entretenimiento. Está prohibido dar o recibir efectivo o equivalentes de efectivo (incluidos, entre otros, tarjetas de regalo y certificados de regalo).

En la [Política global de prevención de sobornos y corrupción](#) se describen los requisitos, y es obligatoria para todos los colegas.

2.9 Préstamos y endeudamientos

Los colegas no pueden considerar ni aprobar ningún préstamo, extensión de crédito, exención de tarifas ni ninguna otra transacción entre HSBC y ellos mismos, cualquier miembro de su familia inmediata u otras personas, corporaciones, asociaciones, fideicomisos u organizaciones en las que ellos o cualquier miembro de su familia inmediata tienen un interés financiero significativo.

Los colegas tampoco pueden pedir prestado a ningún proveedor o cliente de HSBC, excepto para recibir crédito en los términos habituales en la compra de bienes y servicios de una organización comercial que también sea proveedor o cliente de HSBC.

Permitimos que otras instituciones financieras realicen préstamos a colegas, incluidos los corresponsales bancarios de HSBC, en el curso normal de sus negocios.

2.10 Cooperación en las investigaciones

A veces, los colegas o terceros, como contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia) y consultores, deberán cooperar en investigaciones gubernamentales o regulatorias legítimas y legales, así como en investigaciones internas (a menos que lo restrinjan las leyes o regulaciones).

Cuando lo hagan, deben decir toda la verdad y se espera que proporcionen el máximo nivel de cooperación, lo que incluye estar disponibles para quienes realizan la investigación y proporcionar cualquier material solicitado por quienes realizan la investigación de manera oportuna.

3. Nuestros colegas

Los estándares descritos en este GCOC (Código de Conduct Global) se aplican en el curso del trabajo de todos y en todas las interacciones profesionales con colegas, clientes, reguladores y proveedores en el entorno laboral, en eventos sociales o corporativos, o cuando se utilizan comunicaciones electrónicas, tecnología o plataformas de redes sociales.

3.1 Diversidad e inclusión

Nuestro objetivo es inspirar una cultura dinámica y abierta en la que las mejores personas quieran trabajar. Como organización mundial con decenas de miles de colegas en docenas de mercados, somos diversos por naturaleza y queremos fomentar un entorno inclusivo para todos nuestros colegas.

Somos mejores cuando reflejamos las comunidades a las que servimos, y nuestra cultura es la de un entorno en donde los colegas pueden ser ellos mismos. Si lo hacemos bien, todos nos beneficiamos de la riqueza de diferentes orígenes, experiencias y perspectivas que también nos ayudan a innovar y crecer de manera sustentable, además de posicionarnos mejor para abrir realmente un mundo de posibilidades para todos.

Para ayudarnos a ser más diversos e inclusivos, seguimos actuando en cuatro áreas clave:

- Reclutamiento justo e inclusivo
- Progresión del talento con poca representación
- Creación de una cultura inclusiva
- Apoyo para una sociedad inclusiva

Nos aseguraremos de que todos los colegas de HSBC, ya sea que formen parte de un grupo mayoritario o minoritario, tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades, independientemente de sus características de diversidad. Por ende, se espera que todos los colegas traten a los demás con dignidad y respeto en todo momento. Estar bajo la influencia del alcohol o sustancias controladas no es excusa para no tratar a sus colegas con dignidad y respeto.

3.2 Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso

HSBC no tolera la discriminación, el hostigamiento, el acoso (incluido el acoso sexual) o la victimización por ningún motivo. Además, todas las denuncias se investigan a fondo y se tratan como un asunto disciplinario, como se describe en el Código global de hostigamiento y acoso.

Les pedimos a nuestros colegas que se comuniquen con Recursos Humanos sobre posibles infracciones de este código. HSBC no tolera actos de represalia contra nadie que plantee una inquietud de buena fe y trata las represalias en esas circunstancias como un posible asunto disciplinario.

Puede encontrar más orientación en el [Código global de hostigamiento y acoso](#).

3.3 Derechos Humanos y esclavitud moderna

El compromiso de HSBC de respetar los derechos humanos en el lugar de trabajo se ajusta a nuestros valores y se establece en la Política global. Consulte nuestros compromisos y acciones en el [sitio web del Grupo HSBC](#).

Los colegas deben actuar de acuerdo con cualquier legislación local de derechos humanos y tomar todas las medidas razonables para identificar, prevenir e informar cualquier inquietud sobre la esta cuestión.

3.4 Viajes y gastos

Cuando los colegas deben realizar viajes en nombre de HSBC, deben tener en cuenta lo siguiente lo siguiente:

- Seguir todas las políticas, los procedimientos y los lineamientos locales de viajes y gastos
- Gastar solo lo necesario, viajando de manera rentable

- Considerar la huella de carbono de los métodos de viaje
- Conciliar los reclamos de gastos dentro de los plazos requeridos
- Asegurarse de no reclamar ningún artículo personal por error

3.5 Salud y seguridad

Nos tomamos la salud y la seguridad muy en serio. Es responsabilidad de todos garantizar que tengamos espacios seguros para nuestros colegas y clientes. Los colegas deben tomar todas las medidas razonables para proteger la salud y la seguridad de quienes utilizan nuestros sitios

- informando de inmediato sobre los problemas de salud y seguridad,
- asumiendo la responsabilidad personal cuando se presenta un peligro inmediato, y
- actuando en todo momento de una manera que proteja la salud y la seguridad de quienes nos rodean.

3.6 Consumo de Alcohol o drogas

Buscamos ser comprensivos y compasivos con los colegas que experimentan adicción al alcohol o a sustancias y nuestro objetivo es apoyar sus necesidades mientras se encuentran en el proceso de tratamiento o recuperación.

Los colegas no deben durante su horario laboral, en los edificios corporativos o en cualquier evento relacionado con el trabajo:

- estar intoxicados;
- estar en posesión de drogas ilegales ni consumirlas, o
- exhibir un comportamiento inapropiado mientras se encuentran bajo la influencia del alcohol o las drogas.

Se puede consumir alcohol en las instalaciones de HSBC donde esté legalmente permitido y

- cuando lo proporcione la gerencia de HSBC (por ejemplo, para celebrar un evento o logro corporativo o de equipo en particular), o
- cuando HSBC o un proveedor externo operan una instalación en el sitio donde se puede comprar o consumir alcohol.

Los colegas también deben consultar y cumplir con las políticas locales que correspondan.

3.7 Colegas con dificultades financieras significativas

Es importante que los colegas administren sus finanzas personales de manera responsable y legal, y nuestro objetivo es brindar apoyo cuando experimenten dificultades financieras.

Los colegas que tengan dificultades como deudas graves, ya sea que estas lleven o no a acciones legales, deben informar a su líder directo de inmediato. Los líderes directos deben presentar un caso a HR Direct o hablar con su contacto de Recursos Humanos para buscar asesoramiento.

Las condenas penales relacionadas con el fraude o la deshonestidad se deben informar a los líderes directos que buscarán asesoramiento de HR Direct (o de su contacto local de Relaciones Laborales/Recursos Humanos).

Solo para GSC

Se sabe que los colegas que están o se declaran en bancarrota y que suspenden los pagos (o compuestos) con sus acreedores están “avergonzados financieramente”, como se explica a continuación. Seremos comprensivos y solidarios, y mantendremos la confidencialidad en los casos que podamos; sin embargo, en determinadas circunstancias, es posible que HSBC deba suspender o terminar el empleo para administrar los riesgos asociados.

La vergüenza financiera incluye (pero no se limita a) lo siguiente:

- Cuando se haya dictado una sentencia contra el colega por una deuda vencida y adeudada o cuando el colega no niegue que está en deuda con cualquier otra persona en cualquier procedimiento
- Cuando un colega ha tenido un plan de pago de la deuda aprobado
- Cuando se imponga, aplique o instituya un embargo, problema financiero, ejecución u otro proceso legal o se haya designado un síndico u otro funcionario similar con respecto a cualquier propiedad de un colega
- Cuando se incumplan los compromisos financieros asumidos a título personal, lo que lleva a la reiteración de deshonestidad de cheques/CE
- Cuando las circunstancias financieras del colega se consideran un riesgo reputacional

3.8 Redes sociales

Las redes sociales son sitios web y aplicaciones de terceros que permiten a los usuarios crear y compartir contenido o interactuar en la red. Básicamente, esto se refiere a cualquier sitio en línea en el que los colegas puedan ingresar comentarios, dar “me gusta” o compartir contenido con sus contactos, así como con el resto del mundo. Esto incluye canales de redes sociales como los siguientes: Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, Weibo, WeChat, WhatsApp, Zhihu, Douyinban, QQ, YouTube, Youku, Tumblr, Periscope, Snapchat, Meerkat, blogs personales, WordPress, Bloomberg Forums, Reddit e hilos de comentarios y artículos.

Las redes sociales no solo ayudan a HSBC a contar nuestra historia y lo que hacemos, sino que también nos dan la oportunidad de interactuar y escucharnos entre nosotros.

Si bien los colegas deben estar orgullosos del trabajo que hacen y de las personas con las que trabajan, también deben recordar que lo que hacen y dicen en línea es importante, al igual que lo que hacen y dicen en el trabajo. También existen consideraciones legales, regulatorias y de seguridad que debemos tener en cuenta.

Los colegas no están obligados a utilizar las redes sociales de manera profesional o personal. Pero si deciden hacerlo, consulten los [Principios de redes sociales de HSBC \(global.hsbc\)](#).

Cualquier uso de las redes sociales para fines comerciales debe aprobarse antes del lanzamiento de acuerdo con el [FIM B.11.17 para redes sociales y mensajería instantánea de Comunicaciones y Marca del Grupo](#) y debe cumplir con todas las políticas y los controles pertinentes descritos en las “Medidas globales de control y gobernanza de las redes sociales” que se encuentran en el portal de redes sociales globales: [Home \(Inicio\) \(global.hsbc\)](#).

Los colegas autorizados a usar las redes sociales como parte de sus funciones reciben capacitación y orientación adecuadas. Deben cumplir con los lineamientos y parámetros específicos de su rol y responsabilidades, así como los del canal de redes sociales que se utilice.

Los colegas serán personalmente responsables de cualquier actividad en línea realizada con una dirección de correo electrónico del Grupo HSBC o que se pueda rastrear hasta cualquier dominio de HSBC o que use el nombre de la empresa, el logotipo u otros activos de HSBC y que se realice para garantizar la seguridad de la información interna, restringida o altamente restringida, en todo momento.

Se recuerda a los colegas que el comportamiento dentro de las redes sociales y otros espacios públicos en línea, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, que sería inaceptable de forma presencial, telefónica o por correo electrónico, también es inaceptable en línea.

Las entradas en los sitios personales en línea se deben realizar utilizando las direcciones de correo electrónico personales de los colegas. Nunca se deben atribuir a HSBC y no deben parecer respaldados u originados por HSBC.

Cualquier actividad en las redes sociales que pueda estar vinculada de forma directa o indirecta a HSBC estará sujeta a las políticas y la supervisión de la empresa para identificar el uso indebido. Se recuerda a los colegas que el uso de las redes sociales debe estar alineado con este GCoC.

No se deben publicar declaraciones difamatorias sobre HSBC, sus intereses comerciales, socios, proveedores o compañeros de trabajo. Las comunicaciones se deben realizar responsablemente y no se deben malinterpretar de un modo que pudiera dañar la buena voluntad y la reputación comercial de HSBC, incluso de forma indirecta. Si los colegas publican algo inapropiado, ofensivo o ilegal, pueden enfrentar medidas disciplinarias de la misma manera que si hubieran dicho lo mismo en el trabajo, incluso si no se han identificado como colegas, e incluso si hicieron el comentario en un mensaje privado o grupo cerrado.

4.0 Nuestros clientes y mercados financieros

El enfoque de conducta espera que los colegas sigan estos principios:

- Cuando atiendo a los clientes, hago lo que más los beneficia (incluso si eso a veces significa rechazar sus solicitudes).
- Cuando opero en los mercados, actúo con integridad y no de maneras que manipulen los mercados para obtener ganancias corporativas o individuales.
- Cuando lidero a nuestra gente, doy el ejemplo con un buen comportamiento y reconozco (y celebro) los comportamientos correctos en los demás. Ayudo a nuestros colegas a reconocer el impacto que sus acciones tienen en los clientes y los mercados.
- Cuando cometo errores o algo no parece estar bien, arreglo las cosas o alzo la voz y actúo.
- Cuando apoyo a colegas para hacer algo de lo anterior, pienso en cómo lo que hago ayuda a otras personas a dar lo mejor de sí para nuestros clientes o los mercados en los que operamos. No importa cuál sea mi rol (en tecnología, área administrativa o soporte), sé que mis acciones tienen un impacto.

- Se trata de que todos seamos curiosos y pensemos en nuestras acciones desde el punto de vista de nuestros clientes o de los mercados financieros. A veces, asumir la responsabilidad podría incluso significar desafiar constructivamente nuestras propias reglas y políticas.

4.1 Trato justo para los clientes

Nuestro enfoque de conducta espera que todos hagamos lo siguiente:

- Proteger, apoyar y promover los principios de elección del consumidor, competencia e innovación, de conformidad con las leyes y los reglamentos pertinentes y nuestras obligaciones con nuestros accionistas
- Ofrecer a nuestros clientes productos y servicios sobre una base competitiva: nunca se deben utilizar incentivos inadecuados para obtener negocios
- Cuando se seleccionan proveedores de productos y servicios, los colegas con deberes de compras deben hacerlo basándose únicamente en la calidad, el precio y el servicio, siguiendo todas las políticas globales y locales
- Nunca se aproveche injustamente de nadie a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información confidencial, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal

4.2 Abuso del mercado

Trabajamos de manera proactiva para proteger la integridad del mercado con el objetivo de prevenir, identificar y responder a acciones y comportamientos que pudieran constituir abuso del mercado (como operaciones con información privilegiada, uso indebido de información o manipulación de transacciones) y otros tipos de mala conducta del mercado.

Para evitar los riesgos de usar, compartir, divulgar (o no divulgar) información significativa no pública (MNPI) de manera inapropiada, los colegas deben seguir los procedimientos pertinentes para:

- evaluar la información recibida para determinar si la información es MNPI y actuar en consecuencia*;
- tomar todas las medidas necesarias para evitar que la MNPI en su poder se comparta de manera inapropiada;
- compartir MNPI solo cuando se determine una necesidad empresarial legítima para hacerlo;
- involucrar a expertos y emisores de acuerdo con los protocolos definidos para administrar estas reuniones de mayor riesgo; y
- evitar o manejar los conflictos de interés que puedan surgir debido a la posesión de MNPI.

* Los colegas deben buscar asesoramiento de Cumplimiento si no están seguros de si la información constituye MNPI, o si pueden haber recibido MNPI fuera del Principio de la necesidad de saber.

En la [Política global de abuso del mercado](#) se detallan nuestros requisitos y lineamientos mínimos, y es obligatoria para todos los colegas.

4.3 Legislación en materia de competencia económica

Las legislaciones en materia de competencia económica ayudan a garantizar que los mercados funcionen de manera justa y protegen a los clientes de conductas de mercado inapropiadas, y estamos comprometidos a cumplir con los requisitos de dichas legislaciones en todos nuestros mercados.

Estas leyes prohíben y sancionan el comportamiento anticompetitivo, como la fijación de precios, el reparto del mercado o el abuso de una posición de poder en el mercado. Las consecuencias de infringir estas leyes podrían ser muy significativas y es probable que constituyan un asunto disciplinario. Una infracción podría significar que perjudiquemos gravemente a nuestros clientes e interrumpamos los mercados en los que operamos, además de provocar daños financieros y reputacionales.

Cualquier persona en HSBC podría encontrarse en una situación que conlleve un riesgo de ley de competencia. Por ejemplo, un colega podría correr el riesgo de compartir, o incluso recibir, información confidencial sensible para la competencia.

Esperamos que todos los colegas cumplan con la política para evitar [infringir la ley de competencia](#), busquen asesoramiento si no están seguros y hablen si tienen alguna inquietud.

4.4 Privacidad de datos

Nuestros clientes y colegas confían en que HSBC protegerá su información y solo la usará para los fines que decimos, por lo que los colegas deben acatar las pautas de estricta confidencialidad sobre la información que tenemos. Esto incluye información sobre transacciones (incluso sobre cuentas de clientes y asuntos relacionados con sus negocios o asuntos personales) del Grupo HSBC y cada empresa del Grupo HSBC, con sus respectivos clientes, proveedores o asociados.

Esto también se extiende a negociaciones, procedimientos, políticas, decisiones, sistemas y otros asuntos confidenciales del Grupo HSBC y relacionados con este, excepto cuando el Grupo HSBC o una ley o regulación permitan la divulgación de dicha información.

No se permite a los colegas llevar a cabo una “exploración” no autorizada de las cuentas y es probable que esto conduzca a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido o la finalización del contrato.

Los colegas deben cumplir con la [Política de riesgos de privacidad de datos de HSBC](#) y todas las políticas y los procedimientos relacionados. Estos reflejan las leyes y regulaciones aplicables en materia de protección de datos, privacidad, secretos bancarios, comunicaciones electrónicas y confidencialidad.

Los Principios de privacidad de datos expresan bien nuestros compromisos de alto nivel para manejar y usar los datos que recopilamos, generamos, conservamos o procesamos de acuerdo con lo siguiente:

- Transparencia
- Uso justo y legítimo
- Propósitos limitados
- Datos mínimos y adecuados
- Precisión de los datos
- Privacidad por diseño
- Creación de registros
- Derechos de los individuos
- Seguridad y retención de datos
- Uso por parte de terceros
- Transferencias de datos

4.5 Seguridad y privacidad de los datos de clientes y colegas

Proteger los datos de nuestros clientes y colegas de acuerdo con las leyes, regulaciones, orientaciones y mejores prácticas es responsabilidad de todos. Debemos asegurarnos de que nuestros clientes y colegas sepan que respetaremos sus elecciones y protegeremos adecuadamente su información. La administración y protección eficiente de los datos personales infunde confianza en nuestros clientes, colegas, reguladores y accionistas.

Se espera que los colegas traten la información confiada a HSBC como confidencial. Esto incluye información relacionada con saldos de depósitos y préstamos, información relacionada con la administración, la situación financiera y los planes futuros de los negocios de nuestros clientes, información sobre salarios de colegas e información obtenida en el curso de relaciones fiduciarias.

Los colegas no tienen permitido divulgar información confidencial a ninguna persona dentro o fuera de HSBC, excepto en cumplimiento de las políticas de protección de la información de HSBC. Las obligaciones individuales de nuestros colegas de mantener la confidencialidad de la información continúan después de que dejan HSBC, según lo establecido en los contratos de trabajo.

Puede encontrar más información en la Política de seguridad de la información y el Procedimiento de solicitud de seguridad de la información.

5.0 Nuestro negocio

5.1 Información de HSBC

Los colegas pueden tener acceso a información sobre HSBC que no está disponible para el público y se espera que tengan mucho cuidado de no divulgar información financiera confidencial u otra información exclusiva sobre cualquiera de nuestros negocios o funciones a terceros, hasta que se haya publicado en informes para los accionistas o se haya puesto a disposición del público.

El sector Relaciones con Inversionistas del Grupo administra las relaciones del Grupo HSBC con sus inversionistas de capital y deuda y sus principales asesores, como analistas de investigación del lado vendedor y agencias de evaluación crediticia. Los lineamientos se

aplican a la divulgación oral o escrita de información sobre la posición financiera, el desempeño, la estrategia o las perspectivas del Grupo HSBC, o los términos de cualquier valor que emita cualquier entidad del Grupo HSBC a los inversionistas, ya sea que la divulgación se realice de forma presencial, con una presentación de conferencia o con la publicación de una presentación o un seminario web.

Todas las presentaciones de ejecutivos de HSBC en conferencias en las que estén presentes inversionistas, y todas las reuniones entre ejecutivos de HSBC y uno o más administradores de carteras o fondos, o analistas de agencias de evaluación crediticia, compradoras o vendedoras, se considerarán reuniones de inversionistas; debiendo tener presente lo mencionado anteriormente.

5.2 Uso de sistemas

Para proteger los datos de nuestros clientes y colegas, todos debemos proteger el acceso a los sistemas de HSBC y mantener la confidencialidad de las contraseñas en todo momento. Se espera que los colegas usen Internet de manera responsable y productiva. El uso personal razonable está permitido. Solo se pueden utilizar las plataformas aprobadas por HSBC para realizar o discutir nuestra actividad comercial. Por ejemplo, Whatsapp no es una plataforma aprobada para realizar negocios de HSBC y no se debe usar con el objetivo de realizar negocios de la empresa bajo ninguna circunstancia.

Todos los datos de Internet compuestos, transmitidos o recibidos por los sistemas informáticos de HSBC se consideran pertenecientes a HSBC y se reconocen como parte de sus datos oficiales. Estos datos están sujetos a una posible divulgación por motivos legales o a otros terceros apropiados. Se monitorea el tráfico de Internet, los correos electrónicos y los datos compuestos, enviados o recibidos a través de los sistemas de HSBC.

La información enviada o creada a través de los sistemas de HSBC, incluidos correos electrónicos, mensajes instantáneos o documentos, no debe contener lenguaje ni imágenes que se consideren ofensivos, vulgares o acosadores. Es posible que se bloqueen los sitios que se consideren dañinos o que no sean productivos para los negocios. Los colegas que no estén seguros sobre el uso aceptable de los sistemas deben solicitar más orientación y aclaraciones a su líder directo.

Los equipos y sistemas solo se deben utilizar para fines comerciales autorizados. Esto se aplica a todo tipo de sistemas y aplicaciones, incluidos equipos de telecomunicaciones de datos y voz, servidores, computadoras personales y otras estaciones de trabajo.

La [Política de información, tecnología y seguridad cibernética](#) contiene más orientación sobre los estándares mínimos para el uso de sistemas, y es obligatoria para todos los colegas.

5.3 Registros de HSBC

Los libros y registros de HSBC y otros datos esenciales deben ser completos y confiables, y reflejar con precisión todas las transacciones y actividades de conformidad con las leyes aplicables, los principios contables y la autorización general de la gerencia.

Cuando se trata de las comunicaciones electrónicas de HSBC con otros trabajadores, clientes u otros terceros de HSBC, los colegas deben:

- Utilizar únicamente plataformas comerciales aprobadas y comprender que la comunicación empresarial es intencionalmente amplia. Cualquier “comunicación electrónica” relacionada con las actividades laborales de HSBC se considera una “comunicación comercial”.
- No enviar ni recibir comunicaciones comerciales utilizando la funcionalidad de SMS o texto en un dispositivo proporcionado por HSBC, a menos que estén seguros de que HSBC registra automáticamente dichos mensajes.
- Deben asegurarse de que ningún registro sea falso o engañoso y solo permitir la existencia de cualquier activo o pasivo que esté total y debidamente registrado en los libros de HSBC.
- No hacer declaraciones falsas o engañosas sobre dichos registros ni ocultar información a la gerencia o a los auditores de HSBC. Cooperamos plenamente con nuestros auditores internos e independientes, asesores legales y de otro tipo.

Los datos solo se conservarán durante un período aplicable a ese tipo de datos, de acuerdo con los períodos de conservación locales, tal como se define en la política local.

5.4 Protección y uso apropiado de los activos de la empresa

HSBC cumple con los deberes regulatorios para nuestros clientes proporcionando, dando servicio y retirando productos, terminando relaciones, brindando apoyo a clientes vulnerables, administrando las inversiones de los clientes, administrando los activos de custodia o dinero de los clientes y manejando las quejas.

HSBC busca garantizar que cuando se reciban, transmitan o ejecuten las instrucciones de los clientes, nuestros procesos brinden resultados justos para ellos. Esto incluye proporcionar una ejecución óptima. Los procesos de HSBC también deben respaldar la operación ordenada y transparente de los mercados financieros en todo momento.

Todas las actividades comerciales en las que el riesgo fiduciario es inherente se deben realizar únicamente dentro de las líneas de negocios fiduciarias designadas. Para aquellas actividades que se encuentren fuera de esta forma de trabajo, se obtiene una exención formal y solo se otorgará cuando se estén cumpliendo los procedimientos de riesgo fiduciario de las líneas de negocio fiduciarias designadas.

5.5 Transparencia de condenas penales o investigaciones

HSBC exige que los colegas informen a su líder directo sobre las condenas penales existentes o nuevas, así como sobre cualquier investigación realizada por un ex empleador o regulador, cuando la legislación local lo permita.

Los colegas también deben informar a su líder directo si los arrestan agentes judiciales por cualquier motivo (cuando lo permita la ley).

Todas las divulgaciones se tratarán con confidencialidad; no obstante, es posible que se deban informar a otras funciones internas, como Cumplimiento y Recursos Humanos. Esto es para que se pueda identificar cualquier riesgo y evaluar si HSBC puede aceptar cualquier riesgo que

no se pueda mitigar por completo y, en algunas circunstancias, si HSBC necesita tomar medidas.

5.6 Beneficio personal

Nuestros colegas no pueden utilizar información confidencial sobre HSBC, sus colegas, clientes o proveedores para beneficio personal o el beneficio personal de su familia, amigos u otros.

Toda la propiedad intelectual creada o desarrollada por colegas en el desempeño de su rol es propiedad exclusiva de HSBC y no se debe utilizar para beneficio personal o el beneficio personal de familiares, amigos u otros.

Los colaboradores deben reportar cualquier ingreso extra a su nómina; por favor consulta la política local y convérsala con tu líder para obtener más información.

5.7 Seguridad de protección

Se espera que los colegas cumplan con todas las políticas y los procedimientos de seguridad para la protección física de nuestro personal, nuestra propiedad y otros recursos administrados por HSBC.

Exigimos que nuestro personal se enfoque en la seguridad y sea consciente de sus responsabilidades para mantener seguros a sus colegas y las instalaciones mientras mantienen la seguridad personal, lo que incluye lo siguiente:

5.7.1 Protección del acceso a las instalaciones de HSBC

Como poseedor de una tarjeta de acceso física, un pase o un código de ingreso de HSBC, los colegas deben asegurarse de lo siguiente:

- Las tarjetas de identificación o acceso se usan de manera visible en las instalaciones de HSBC para permitir la verificación a pedido de un colega de HSBC o de un miembro del equipo de seguridad
- Las credenciales de acceso se presentan en cada lector, independientemente de si la puerta está cerrada o no
- Estar alertas a las personas que los siguen a áreas de acceso controlado sin usar su propia tarjeta (lo que se conoce como "ingreso con identidad ajena"), no permitir la entrada e informar este comportamiento al área de Seguridad de protección
- Solo utilizar la tarjeta de acceso que se les asignó. Está estrictamente prohibido compartir tarjetas de acceso, tarjetas de identificación, códigos PIN de acceso, llaves, código de barras de acceso digital, etc.
- Cuidar sus credenciales de acceso e informar de inmediato si se pierden, se las roban o quedan comprometidas. Las tarjetas de acceso, las tarjetas de identificación, los PIN, las llaves, etc. se entregan al final de la relación laboral o del contrato
- Seguir los procedimientos locales de administración de visitantes

5.7.2 Garantizar la seguridad personal y los informes de incidentes

Manténgase alerta y sea consciente de los alrededores haciendo lo siguiente:

- Informe cualquier comportamiento sospechoso, inquietudes de seguridad e incidentes al equipo local de Seguridad de protección
- Pregunte y reporte a cualquier persona no reconocida en áreas seguras y restringidas al equipo local de Seguridad de protección
- Descargue la aplicación International SOS cuando viaje en nombre de HSBC y responda de inmediato a cualquier notificación de Auto Crisis Communication

Para obtener más información sobre Seguridad de protección, visite: [Política de protección de personas y lugares contra actos malintencionados \(Garantía de Protección\)](#).

5.8 Hablar en nombre de HSBC

Los colegas no pueden hablar en nombre de HSBC en público sin completar la capacitación de voceros autorizados y recibir una confirmación por escrito por parte del equipo corporativo de Relaciones con Medios (Head of Public Affairs & Corporate Sustainability y del responsable de Comunicaciones Externas) de que se emitió la licencia de voceros autorizados correspondiente.

Además de lo anterior, los colegas deben asegurarse de haber consultado a los equipos locales o regionales de Relaciones con Medios o al equipo dedicado de Relaciones con Medios para los negocios globales pertinentes antes de hablar públicamente en nombre de HSBC. Por ejemplo, estos equipos deben participar antes de representar a HSBC en una conferencia pública o hacer una declaración a la prensa.

5.9 Compromiso político

Mantenemos una posición políticamente neutral en los países y territorios en los que operamos. Los colegas no pueden utilizar fondos, propiedades o instalaciones del Grupo para apoyar o contribuir en ninguna organización o candidato políticos. Los colegas que actúen por su cuenta o a través de organizaciones de colegas independientes son libres de utilizar sus propios fondos y bienes, así como prestar sus propios servicios en su propio tiempo para contribuciones y apoyo políticos.

Se pueden encontrar más detalles en la [Declaración de HSBC sobre el compromiso con la política pública](#)

6.0 Alzar la voz

Queremos que todos nuestros terceros interesados (colegas, clientes, proveedores o las comunidades a las que servimos) confíen en HSBC.

Hablar cuando algo no parece correcto es fundamental para esto y es un excelente ejemplo de vivir nuestros valores. Alentamos activamente la comunicación abierta y honesta, y brindamos apoyo y protección a cualquier persona que plantee inquietudes de buena fe. No toleramos las represalias y, en estas circunstancias, las tratamos como un posible asunto disciplinario.

Queremos que todos se sientan seguros para denunciar comportamientos que vayan en contra de nuestros valores o infrinjan la ley, las regulaciones o las políticas. Queremos que todos se sientan seguros de que sus inquietudes se tomarán en serio, lo que es igualmente importante.

Ofrecemos varios caminos para hablar y administramos activamente las inquietudes planteadas investigando de manera objetiva e independiente. Aplicamos un marco global para garantizar la consistencia de los resultados y monitorear e informar casos de manera regular a la alta dirección. El resultado se comunicará a la persona que plantee las inquietudes, a menos que se hayan planteado de forma anónima, cuando la ley lo permita.

¿Cómo puedo alzar la voz?

1. Plantee inquietudes a un líder directo, a un colega de Recursos Humanos o a un equipo de Cumplimiento.
2. Existen varias maneras diferentes de informar inquietudes en [HSBC Speak Up](#).
3. Si ninguna de las opciones anteriores es adecuada, se puede utilizar [HSBC Confidential](#) para plantear inquietudes de manera completamente confidencial y, si se prefiere, de forma anónima (sujeto a las legislaciones locales).

Para Operadora de Fondos, favor de contactar al contralor normativo a través de la clave: contralornormativo@noexternalmail.hsbc.com

Las inquietudes de los colegas se tratan de manera confidencial. Cuando se planteen inquietudes a través de HSBC Confidential, no se les informará a los líderes directos y los detalles del colega no se incluirán en la información de administración. La identidad del colega solo la conocerá el equipo pertinente de HSBC Confidential y aquellos que estén involucrados en la investigación de las inquietudes.

La identidad de un colega solo se divulgará cuando se solicite por razones legales o regulatorias o cuando no sea posible avanzar en una investigación sin revelar la identidad o la información identificable del colega. Si este es el caso, primero se conversará con el colega a fin de obtener su acuerdo o para considerar las alternativas disponibles.

Los colegas y otros terceros interesados también son libres de denunciar infracciones de la ley o de las regulaciones a cualquier agencia gubernamental, reguladora o autorreguladora de conformidad con la ley. Pueden proporcionar información veraz y hacer otras divulgaciones que estén protegidas por cualquier ley o regulación aplicable y participar en cualquier investigación que realice la parte externa. No se requiere autorización previa y no es necesario notificar a HSBC.

7.0 Resumen

Gracias por tomarse el tiempo de revisar nuestro Código de Conducta global. Estos son algunos de los puntos clave para reforzar:

- El GCoC sustenta nuestro propósito, nuestros principios y nuestros valores: allí se describen formas clave en las que asumimos la responsabilidad de administrar los riesgos que pueden afectar a nuestros clientes, colegas y negocios en los mercados y las comunidades en las que operamos.
- Es por eso por lo que todos los colegas y, según corresponda, aquellos que realizan trabajos en nombre de HSBC: consultores y/o contratistas (empleados eventuales/contratados por agencia) y proveedores de servicios deben cumplir con sus requisitos en todo momento.
- Alzar la voz es una de las formas en que podemos identificar problemas y resolverlos. Hay varias maneras en que podemos hacer esto cuando notamos algo que nos preocupa.
- Cuando no estamos seguros, debemos hacer preguntas o leer las políticas o los procedimientos, etc. antes de tomar medidas. Contamos con muchos expertos en la materia dentro de nuestro negocio para ayudar a tomar las decisiones correctas.
- Los líderes de HSBC desempeñan un rol fundamental en la incorporación de una cultura de administración y control de riesgos y en la adopción de las medidas adecuadas cuando no se cumplen los requisitos del GCoC.

Si tiene alguna pregunta sobre el contenido de este GCoC, consulte la política o el procedimiento específicos a los que se hace referencia o hable con su líder directo.