

Código de Conducta de JPMorgan Chase

Julio de 2022

Código de conducta: Sus acciones importan

JPMorgan Chase está profundamente comprometido a ser directo, responsable y honesto en todas nuestras relaciones comerciales en todo momento.

El Código de conducta representa nuestra obligación compartida de operar con el más alto nivel de integridad y conducta ética. Hacemos lo correcto, incluso cuando no es fácil. Tenemos tolerancia cero hacia el comportamiento poco ético, y cumplimos con la letra y el espíritu de las leyes y normativas en todos los lugares donde hacemos negocios. La responsabilidad personal y la propiedad son prioridades en nuestra empresa.

Nuestro Código de conducta y las políticas de la empresa están diseñadas para fomentar relaciones comerciales honestas, lo que nos permite desarrollar continuamente nuestro orgulloso patrimonio. Por eso es importante hablar sin reservas cuando ve algo que no parece correcto.

Todos debemos hacer lo que nos corresponde para preservar los valores que han hecho de JPMorgan Chase la respetada empresa que es hoy en día. Si ve o sospecha de una conducta ilegal o poco ética, [informe](#) de ello inmediatamente.

Recuerde, sus acciones importan.

Jamie Dimon [signature]

Julio de 2022

Índice

Acerca de este documento	1
Necesidad de denunciar una posible infracción o inquietud	2
1.0 Liderazgo con integridad	3
1.1 Nuestra ética	3
1.2 Cumplimiento de la ley y las políticas de la empresa	4
1.3 Integridad personal y toma de decisiones éticas	5
1.3.1 Responsabilidades de los gerentes	5
1.4 Compartir inquietudes	7
1.4.1 Nuestro compromiso de no represalias	7
2.0 Evitar conflictos y administrar la información	9
2.1 Evitar conflictos de intereses	9
2.1.1 Intereses externos y actividades externas	9
2.1.2 Relaciones personales	9
2.1.3 Regalos y cortesía empresarial	11
2.1.4 Participación política	11
2.1.5 Sus finanzas personales	11
2.2 Administración de la información	12
2.2.1 Comunicación responsable	12
2.2.2 Mantenimiento de datos	13
2.2.3 Uso de los activos de la Empresa	13
3.0 Nuestra cultura ganadora	14
3.1 Un lugar de trabajo dinámico y próspero	14
3.2 La diversidad y la inclusión son una prioridad	15
Reflexiones finales	16

Acerca de este documento

El Código de Conducta (“Código”) establece la expectativa de que los empleados se comporten con integridad, en todo momento. Proporciona a los empleados los principios que ayudan a regir su conducta con los clientes, los proveedores, los accionistas, los compañeros de trabajo, las autoridades reguladoras, los mercados y las comunidades en las que operamos. El Código se aplica a los empleados y directores de JPMorgan Chase & Co. (la “Empresa” o “JPMorgan Chase”) y sus subsidiarias directas e indirectas.

El Código está diseñado para ser coherente con el marco regulatorio y legal que rige nuestro sector. Puede modificarse según lo requerido por la ley o las normas. Todas las enmiendas entran en vigor inmediatamente después de su publicación.

El Código es administrado por la unidad de Cumplimiento encargada del Código de Conducta y se puede acceder a la versión más actualizada en los sitios web internos y externos de nuestra Empresa.

El Cumplimiento del Código de Conducta puede proporcionar orientación interpretativa de los principios del Código, en consulta con la unidad de Cumplimiento de la Línea de Negocios (LOB), el Director de Cumplimiento o el Director Jurídico, según corresponda. Cualquier exención de las disposiciones de este Código o de la política interna de un miembro del Comité Operativo de JPMorgan Chase o de un director debe comunicarse a la Oficina del Secretario para su aprobación por parte del Directorio y su pronta divulgación a los accionistas de JPMorgan Chase.

En general, se espera que los consultores, agentes y trabajadores contratados o temporales cumplan con los principios subyacentes del Código, así como con el Código de Conducta para Proveedores. El Código no crea ningún derecho a la continuidad del empleo y no es un contrato de trabajo.


¿Necesita denunciar una posible infracción o inquietud?

Todo empleado de JPMorgan Chase tiene el derecho y la obligación de denunciar infracciones reales y potenciales de nuestro Código y de las políticas de la Empresa, así como de las leyes y normas que rigen el negocio de JPMorgan Chase.

Existen varias maneras de denunciar una infracción potencial o real o de plantear una inquietud. La denuncia puede efectuarse de forma anónima cuando la ley lo permita. También se dispone de servicios de traducción.

JPMorgan Chase prohíbe estrictamente la intimidación o las represalias contra cualquier persona que comparta una infracción potencial o real de nuestro Código de Conducta, de buena fe, o que ayude en una investigación o consulta.

Usted puede denunciar inquietudes a la Línea directa de conducta de JPMC (“Línea directa”) de tres maneras:

TELÉFONO	POR INTERNET	MÓVIL
<p data-bbox="228 814 581 905">1-855-JPMCODE (solo en los Estados Unidos y Canadá)</p> <p data-bbox="277 940 542 995">Para todos los demás, haga clic aquí</p>	<p data-bbox="743 890 878 921">Enviar aquí</p>	<p data-bbox="1154 806 1279 837">Escanear</p> 

Para las inquietudes relacionadas específicamente con la contabilidad, los controles internos, los asuntos de auditoría o las prácticas de información financiera, comuníquese con la Línea directa de conducta de JPMC o con el presidente del Comité de Auditoría de la Empresa, a través del Departamento de Seguridad Global por correo electrónico en fraud.prevention.and.investigation@jpmchase.com.

1.0 Liderazgo con integridad

1.1 Nuestra ética

JPMorgan Chase se compromete a garantizar que los empleados actúen con honestidad e integridad, traten a los clientes de forma justa y ejerzan un buen juicio. La responsabilidad personal y el sentido de pertenencia son prioridades en nuestra Empresa. Esperamos que usted se atenga a los más altos estándares de conducta ética.

Esto significa hacer lo correcto y hablar claro en todo momento, incluso cuando no es fácil o conveniente. Nuestro compromiso con las prácticas éticas de negocios preserva la integridad y la reputación de nuestra Empresa y crea un entorno de trabajo seguro, saludable, productivo y colaborativo.

1.2 Cumplimiento de la ley y las políticas de la Empresa

El sector financiero está muy regulado. Conocer y cumplir las leyes y normas conforme a las que operamos no es solo una parte crítica de nuestro negocio, sino que es fundamental para lo que somos. Es importante cumplir con la letra, el espíritu y la intención de las leyes, las normas y las políticas de la Empresa. Infringir la ley o participar en actos o prácticas desleales, engañosas y abusivas puede debilitar la confianza de los clientes, poner en riesgo nuestra reputación, afectar la integridad del mercado o dar lugar a críticas de las autoridades regulatorias, acciones legales, multas o sanciones, u otras repercusiones negativas.

Se espera que usted conozca y cumpla con las leyes, normas y políticas de la Empresa que le son aplicables. Siga siempre el Código. Si su unidad de negocios adopta políticas más específicas que el Código, usted debe cumplir esas políticas. En caso de conflicto entre alguna disposición del Código y la ley local, usted deberá cumplir siempre la ley.

1.3 Integridad personal y toma de decisiones éticas

El Código ayudará a guiarle en la toma de decisiones éticas, pero no encontrará la respuesta a todas las situaciones. En ausencia de una política o procedimiento específico, usted tiene la responsabilidad de usar su buen juicio, cumplir con el espíritu y la intención del Código, y buscar la ayuda de su gerente o del Oficial de Cumplimiento.

Trate siempre de manera justa y de buena fe a nuestros clientes, proveedores, competidores, socios comerciales, reguladores y otros empleados. Nunca se aproveche de nadie mediante la manipulación, ocultamiento o el abuso de información privilegiada o confidencial, la tergiversación de hechos materiales o cualquier otro trato o práctica desleal.

Nuestra ventaja competitiva proviene de nuestros productos y servicios superiores, nunca de prácticas comerciales ilegales o que no sean éticas. JPMorgan Chase se compromete a cumplir tanto con las leyes como con las normas que regulan la integridad del mercado. Sea consciente de compartir información y de sus interacciones con los competidores y absténgase de cualquier acción que pueda impedir, restringir o alterar la competencia leal. No comprometa la reputación de nuestra Empresa ni la suya propia participando o aparentando participar en cualquier forma de corrupción. Nunca dé, ofrezca, prometa, solicite o acepte nada de valor, ya sea directa o indirectamente a través de otros, como terceros intermediarios, si tiene la intención de influir indebidamente en las decisiones en nombre de nuestra Empresa o si puede percibirse como tal. Esté alerta e informe a instancias superiores las actividades destinadas a dificultar o impedir la detección de actividades indebidas o ilegales (por ejemplo, el lavado de dinero o la evasión fiscal).

Hágase cargo: anticipe, identifique y administre el riesgo y los impactos de las decisiones y acciones que usted toma en el trabajo. Usted es el responsable de sus decisiones. Ninguna persona tiene autoridad para decirle que haga algo ilegal o que no sea ético.

Todos tenemos la responsabilidad de entender y defender los principios del Código. El cumplimiento del Código es una condición del empleo. Se pueden tomar medidas contra los empleados que infrinjan el Código, que puede incluir hasta el despido.

Usted debe hacer lo correcto cuando se trata de su propia conducta y debe denunciar la conducta de los demás que pudiera infringir nuestro Código o las políticas de la Empresa. Esto incluye cooperar según lo indicado por nuestra Firma con cualquier investigación o consulta.

1.3.1 Responsabilidades de los gerentes

Los gerentes tienen un nivel de responsabilidad aún mayor y deben liderar con integridad y reforzar la cultura ética de la Empresa. A menudo, son el primer recurso para los empleados que tienen preguntas sobre cuestiones éticas o posibles infracciones de la política de la Empresa. Si no están seguros del mejor procedimiento que se deba seguir, los gerentes son responsables de dirigir a sus empleados al recurso correcto. Se los puede considerar responsables por no denunciar una mala conducta o por no tomar medidas para abordar o remediar un problema. Los gerentes deben crear un entorno en el que los demás se sientan cómodos al compartir sus inquietudes y mantener el principio de que un empleado que informa sobre sus inquietudes está protegido contra represalias.

En la práctica

Estoy cubriendo a un cliente nuevo y veo una transacción de un cliente que me resulta extraña. No sé si debo informar la situación a instancias superiores. ¿Qué debo hacer?

Usted debe informar a su gerente y, si es necesario, a su Oficial de Cumplimiento para que le ayude. Todo empleado es responsable de informar a instancias superiores las transacciones o actividades potencialmente inusuales o sospechosas. Al hacerlo, se protegerá usted y protegerá a nuestra Empresa de la participación en actividades cuestionables o ilegales.

1.4 Compartir inquietudes

Utilice su voz e informe sus inquietudes a instancias superiores, sin perjuicio de que le afecten directamente a usted o a su línea de negocios. Denuncie de inmediato cualquier infracción potencial o real del Código, la política de la Empresa, la ley o norma relacionada con nuestro negocio. Le recomendamos que haga preguntas y mantenga conversaciones abiertas con su gerente sobre cuestiones de negocios y conductas. Confiamos en que usted informará cuando algo no está claro.

Si observa o sospecha que algo es ilegal o que no es ético, usted tiene el derecho y la obligación de compartir sus inquietudes. También debe informar inmediatamente a Recursos Humanos sobre ciertas acusaciones o detenciones que le impliquen personalmente, estén o no relacionadas con el negocio de nuestra Empresa.

Existen varias maneras de informar sobre sus inquietudes. Puede plantear los problemas a su gerente, a su Oficial de Cumplimiento, a Seguridad Global o a Recursos Humanos. También puede llamar a la Línea directa de conducta de JPMC gratuita al 1-855-JPMCODE (1-855-576-2633). La Línea directa es operada por un servicio de denuncias independiente de terceros y está disponible a cualquier hora, de noche o de día. También puede presentar una denuncia por internet en www.tnwgrc.com/jpmc. En los casos en que la ley aplicable lo permita, usted puede realizar la denuncia de forma anónima. Para obtener más información sobre con quién comunicarse, consulte la página “necesidad de denunciar una posible infracción o inquietud”.

La denuncia es necesaria tanto si la infracción le implica a usted como a otra persona, incluyendo otros empleados, consultores, trabajadores contratados o temporales, socios de negocios o agentes, o nuestros clientes o proveedores. No investigue usted mismo las posibles infracciones. Denuncie y el asunto será investigado por quien corresponda. Debe cooperar según lo indique nuestra Firma en cualquier investigación o consulta.

Al igual que se le considerará responsable de sus propias acciones, también se le puede considerar responsable por no denunciar acciones que usted tenía conocimiento o debería haber tenido conocimiento de que infringían cualquier política, ley o norma aplicable. Informar a nuestra Empresa no le impide informar al gobierno o a las autoridades reguladoras una conducta que usted considere una infracción real o potencial de la ley.

1.4.1 Nuestro compromiso de no represalias

No tenga miedo de hablar. Nuestra Empresa prohíbe estrictamente la intimidación o las represalias contra cualquier persona que denuncie de buena fe una infracción potencial o real del Código, de la política de la Empresa o de cualquier ley o norma que rija nuestro negocio. También prohibimos estrictamente cualquier intimidación o represalia contra cualquier persona que colabore con cualquier consulta o investigación de dicha infracción.

Tenga la seguridad de que la información que usted proporcione se tratará con discreción y solo se compartirá con aquellos a los que debemos informar, como las autoridades regulatorias, y con aquellos que participen en la investigación, resolución y corrección del problema. Los empleados que tengan inquietudes o conocimiento de una posible acción de represalia deben informarlo, ya sea a su gerente, a Recursos Humanos o a la Línea directa de conducta de JPMC.

En la práctica

Oí a un colega hablar de algo que creo que puede infringir el Código de Conducta. No estoy seguro de si debo denunciarlo ya que no me afecta directamente.

El incumplimiento del Código puede causar un daño inconmensurable a nuestra reputación y poner en riesgo a sus compañeros de trabajo, a nuestros clientes y a nuestra Empresa. También puede acarrear consecuencias normativas y legales. En los casos en que la ley lo permita, usted puede informar sus inquietudes de forma anónima para mayor tranquilidad. No informar sobre las inquietudes es también una infracción del Código. Su voz ayuda a promover nuestra cultura ética. ¡Utilízela!

2.0 Evitar conflictos y administrar la información

2.1 Evitar conflictos de intereses

Sus intereses personales nunca deben entrar en conflicto, o aparentar entrar en conflicto, con los intereses de nuestra Empresa. Evite las actividades o relaciones que puedan afectar su objetividad en la toma de decisiones en nombre de nuestra Empresa o socavar su credibilidad. Los conflictos pueden dañar la reputación de la Empresa, causar la pérdida de negocios y conducir a un mayor escrutinio regulatorio o riesgo de litigio.

Nuestra Empresa, a menudo, tiene obligaciones fiduciarias con nuestros clientes para actuar en beneficio de ellos. Siempre se deben informar los conflictos de intereses reales y percibidos a instancias superiores para que se realice la revisión adecuada y se tomen las medidas necesarias para ayudar a mitigar el conflicto. Nunca anteponga los intereses personales a los de nuestros clientes.

Es posible que algunos conflictos sean obvios mientras que otros son más sutiles, pero ambos pueden tener efectos duraderos. Los conflictos potenciales pueden surgir de diversas maneras, entre ellas: (1) Intereses Externos y otras actividades externas; (2) relaciones personales y comerciales; (3) intercambio de regalos y cortesía empresarial; (4) participación política y (5) finanzas personales.

No es posible enumerar todas las situaciones que podrían suponer un conflicto potencial, pero usted debe estar familiarizado con los riesgos asociados a las actividades enumeradas anteriormente. Utilice su buen juicio y pida ayuda siempre que no esté seguro de cuál es el procedimiento adecuado que se deba seguir. El tratamiento adecuado de los conflictos ayuda a proteger a la Empresa, ya que evita que se produzca el uso indebido de la información confidencial y de los activos de la Empresa.

La responsabilidad personal y el sentido de pertenencia son prioridades de JPMorgan Chase. Anticipe siempre el impacto de sus decisiones en nuestra Empresa. Sus acciones pueden dar lugar a resultados desleales para los clientes, afectar a la integridad del mercado, comprometer la reputación de nuestra Empresa o afectar negativamente la cultura de esta. Nuestras políticas están diseñadas para construir relaciones comerciales honestas y promover la equidad en el mercado. Utilice los recursos de la Empresa como ayuda para orientar sus decisiones.

Ya sean grandes o pequeños, todos los conflictos deben abordarse.

2.1.1 Intereses externos y otras actividades externas

Sus intereses externos y otras actividades externas no pueden restringir las oportunidades de negocios de la Empresa, reflejarse negativamente en nuestra Empresa (por ejemplo, crear exposición a riesgos regulatorios, de reputación o financieros), o crear un conflicto de intereses percibido o real con nuestra Empresa, clientes o proveedores. Se espera que usted priorice su trabajo en nuestra Empresa respecto de oportunidades de negocios personales, servicios gubernamentales o trabajos secundarios.

Le recomendamos que participe en su comunidad y en organizaciones benéficas que apoyen sus metas filantrópicas personales, pero asegúrese de seguir las políticas de la Empresa que rigen la actividad personal. En general, se prohíbe captar clientes, proveedores y compañeros de trabajo o utilizar los activos de la Empresa en relación con sus intereses externos.

2.1.2 Relaciones personales

Siempre es importante mantener la objetividad en sus relaciones de negocios. Las relaciones personales con alguien que usted conoce dentro o fuera del trabajo pueden crear un conflicto de intereses o pueden parecer un conflicto. Los conflictos de intereses personales pueden producirse cuando sus intereses (o los intereses de alguien que usted conoce personalmente) entran en conflicto con los intereses de JPMorgan Chase o de uno de sus clientes.

No se involucre en operaciones propias ni actúe en nombre de la Empresa en ninguna transacción o relación comercial que le involucre a usted, a los miembros de su familia o a otras personas u organizaciones en las que usted o su familia tengan una conexión personal significativa o un interés financiero.

2.1.3 Regalos y cortesía empresarial

Aunque el intercambio de regalos y la cortesía empresarial pueden ser prácticas comerciales comunes, dicha actividad puede malinterpretarse o sugerir la apariencia de algo impropio, incluso cuando no hay ninguna intención impropia. Evite aceptar o proporcionar regalos y cortesía empresarial a clientes y socios de negocios de la Empresa si esto crea un conflicto de intereses percibido o real, o infringe las leyes, normas o las políticas de nuestra Empresa.

2.1.4 Participación política

Respetamos su derecho a participar en actividades políticas personales. Sus actividades políticas son esfuerzos personales, pero debe tener en cuenta el impacto potencial en la reputación de la Empresa. Sus contribuciones y actividades deben ser legales, consistentes con las políticas de la Empresa y no pueden implicar el uso de tiempo o recursos de la Empresa (incluyendo personal, instalaciones, equipos, papelería, correo electrónico, teléfonos, suministros o listas de correspondencia masiva).

Usted no puede invitar a funcionarios gubernamentales o figuras políticas a hablar o asistir a eventos de la Empresa, a menos que usted cumpla con los requisitos de la política de la Empresa. No prometa ni implique patrocinio, contribuciones u otro tipo de apoyo de la Empresa. Usted no puede utilizar los fondos de la Empresa para contribuir o realizar gastos o comunicaciones relacionadas con las elecciones en nombre de candidatos, comités de partidos políticos o comités de acción política.

2.1.5 Sus finanzas personales

Usted debe cumplir con todas las leyes aplicables, normas y políticas de la Empresa cuando realice sus actividades de inversión personal. Nuestra Empresa espera que usted maneje sus finanzas personales con responsabilidad e integridad, y que base sus decisiones de inversión personal teniendo en cuenta los objetivos a largo plazo. La inversión en los títulos valores de un cliente o proveedor con el que usted tiene o ha tenido recientemente relaciones comerciales, en su función en la Empresa, puede plantear conflictos importantes.

Además, el manejo inadecuado de sus finanzas personales podría socavar su credibilidad y la de la Empresa o llevar a un mayor escrutinio regulatorio. La participación en transacciones financieras (por ejemplo, préstamos, inversiones conjuntas, juegos de azar, etc.) con compañeros de trabajo, clientes y proveedores está restringida por estas razones.

Como empleado de una compañía que cotiza en bolsa, usted puede tener acceso a información confidencial o no pública sobre nuestra Empresa, clientes y otras compañías que realizan o buscan hacer negocios con nosotros. Usted debe proteger esta información del uso no autorizado, incluyendo de otros empleados que no tengan una necesidad comercial legítima y continua de acceder a la información. El uso de información privilegiada está estrictamente prohibido. Nunca debe utilizar la información privilegiada o confidencial para su beneficio personal, ni contar, "avisar" o compartir con otros la información de la que usted ha tomado conocimiento en el trabajo.

2.2 Administración de la información

Los clientes, proveedores, empleados y otras personas que hacen negocios con nuestra Empresa confían en que seamos buenos administradores de su información financiera, personal y comercial. Sea cual sea el formato, proteja la información que usted gestiona en nombre de la Empresa contra robos, pérdidas o accesos o divulgaciones no autorizados. No acceda ni utilice la información confidencial a menos que tenga una necesidad comercial legítima de hacerlo.

Su deber de proteger la información confidencial incluye tomar precauciones antes de compartirla con alguien. La información confidencial nunca debe divulgarse a ninguna persona dentro o fuera de nuestra Empresa, excepto cuando lo permita la ley, en el correcto desarrollo de nuestra actividad, cuando la divulgación sea requerida por un proceso legal, o cuando el Departamento de Cumplimiento o el Departamento Legal determinen de otra manera que esto sea lo adecuado. La pérdida o divulgación no autorizada de información confidencial puede perjudicar a nuestra Empresa y a sus clientes y puede dar lugar al despido.

El trabajo a distancia debe considerarse una extensión del lugar de trabajo. Tenga el mismo grado de cuidado al proteger la información confidencial fuera de la oficina del mismo modo que lo hace cuando trabaja en ella. Utilice únicamente los canales de comunicación aprobados para llevar a cabo los negocios de JPMorgan Chase.

Su responsabilidad de proteger la información confidencial también se aplica al trabajo que usted pueda haber realizado antes de ingresar a JPMorgan Chase. Compartir información confidencial de un empleador anterior no es ético y puede exponerle a usted y a JPMorgan Chase a responsabilidades legales.

Las políticas y restricciones de JPMorgan Chase sobre la divulgación de información confidencial no impiden que los empleados informen sus inquietudes sobre cualquier infracción potencial o real a la administración o a los directores de nuestra Empresa, al gobierno o a una autoridad regulatoria, a los abogados de los empleados o a un tribunal bajo juramento. Tampoco impiden que los empleados denuncien las represalias que puedan sufrir por informar dichas inquietudes o por responder con veracidad a las preguntas o solicitudes del gobierno, de una autoridad regulatoria o de un tribunal.

2.2.1 Comunicación responsable

JPMorgan Chase se compromete a garantizar que las comunicaciones sobre nuestra Empresa y su negocio sean correctas y estén realizadas por empleados autorizados a hablar en nuestro nombre. También reconocemos nuestra obligación de proteger la confidencialidad de nuestra información de negocios y de los clientes.

Esté atento a las situaciones en las que pueda percibirse que representa o habla en nombre de JPMorgan Chase. Hacer recomendaciones o referir a personas o compañías que hacen o han hecho negocios con nuestra Empresa puede considerarse un respaldo de la Empresa, lo cual no está permitido. Conozca los límites de su autoridad para hablar, firmar o actuar en nombre de nuestra Empresa, y no realice ninguna acción que exceda esos límites. Recuerde solicitar autorización previa antes de hablar sobre el negocio de JPMC o su función y responsabilidades en la Firma, en cualquier foro público o publicación.

La Empresa respeta su derecho a participar en el diálogo social, profesional y político fuera del trabajo. Usted debe usar su buen juicio cuando haga declaraciones personales en público, incluyendo sus cuentas personales en redes sociales. También debe tener cuidado con las comunicaciones internas y ser responsable con sus comentarios en las publicaciones de la intranet.

Nada de lo dispuesto en el Código debe interpretarse como un impedimento para que los empleados participen en actividades protegidas según las leyes y normas que permiten a los empleados divulgar o hablar de información personal respecto de su remuneración.

En la práctica

Quiero abrir un blog financiero. No pienso divulgar que soy un empleado. ¿Está permitido?

Usted no puede opinar ni proporcionar información relacionada con el negocio de nuestra Empresa con su función o las responsabilidades laborales en un foro público, a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo. Esto se aplica tanto si se identifica como empleado como si escribe un blog en su tiempo personal. Sus comentarios no deben tener un impacto adverso en nuestra Empresa.

2.2.2 Mantenimiento de datos

La creación y el mantenimiento de datos correctos y completos son esenciales para nuestra capacidad de satisfacer nuestras necesidades de negocios, así como los requisitos legales y regulatorios. Asegúrese de que toda divulgación que se efectúe al gobierno, a las autoridades regulatorias y a los inversores cumpla con estas normas, y nunca falsifique ningún dato. Usted es responsable de mantener la integridad de los datos de la Empresa y de cumplir con todas las políticas, los controles y los procedimientos de mantenimiento de registros que tenemos establecidos.

2.2.3 Uso de activos de la Empresa

Nuestros activos son los recursos que utilizamos para llevar a cabo los negocios de la Empresa. Utilice los activos de la Empresa para los negocios legítimos de la Empresa y protéjalos apropiadamente contra riesgos y ataques cibernéticos, robo, pérdida, desperdicio o abuso. Al proteger nuestros activos, protegemos nuestra ventaja competitiva en el mercado. Usted también tiene la responsabilidad de extender el mismo grado de cuidado a los activos confiados por los demás a nuestra Empresa. Es esencial que usted respete y proteja la propiedad física e intelectual de la Empresa.

Evite utilizar los activos de JPMorgan Chase, incluyendo los recursos tecnológicos e informáticos, para sus actividades personales. El uso personal de nuestros dispositivos, tecnología y activos debe mantenerse al mínimo y nunca debe interferir con sus obligaciones de negocios, cargar los activos de la Empresa, introducir un riesgo adicional para nuestra Empresa, o impactar negativamente o interrumpir a los colegas.

3.0 Nuestra cultura ganadora

3.1 Un lugar de trabajo dinámico y próspero

Nada es más vital para el crecimiento a largo plazo de JPMorgan Chase que nuestra capacidad para atraer y retener a empleados con talento y dedicación. Usted es nuestro activo más valioso. Trate siempre a los demás, así como a nuestros clientes y proveedores, de forma respetuosa y justa. Manténgase fiel a los valores arraigados en nuestra cultura: honestidad, integridad, responsabilidad, diversidad e inclusión.

Estamos comprometidos con un entorno de trabajo libre de amenazas, intimidación y daños físicos. Un lugar de trabajo no violento, seguro y saludable es fundamental para nuestro bienestar. Confiamos en que denuncie rápidamente cualquier acto o amenaza de violencia, o situaciones que puedan suponer una amenaza para los demás. Se espera que todos los miembros de la fuerza laboral cumplan las leyes aplicables y las políticas de la Empresa en lo que respecta a la salud, seguridad y protección de nuestra fuerza laboral, nuestros clientes y otras personas que puedan estar presentes en nuestras instalaciones.

Compórtese siempre de forma adecuada cuando actúe en nombre de nuestra Empresa, tanto dentro como fuera de la oficina. Su conducta es importante y puede percibirse como un reflejo de los estándares de nuestra Empresa.

En la práctica

Me he dado cuenta de que algunos de mis compañeros de trabajo no siguen las pautas publicadas para mantener un entorno de trabajo limpio. ¿Qué debo hacer?

Si observa un comportamiento que no se ajusta a las pautas, puede plantearlo directamente a la persona si se siente cómodo haciéndolo. También puede elevar la situación a su gerente, comunicarse con Recursos Humanos o informar a la Línea directa de conducta de JPMC.

3.2 La diversidad y la inclusión son una prioridad

Una red diversa de personas, una mezcla vibrante de culturas, una amplia gama de habilidades y experiencias: celebramos a toda la gente de JPMorgan Chase en todo el mundo. Una diversidad de colegas significa ideas diversas y una experiencia de trabajo más inclusiva. También significa que nuestra fuerza laboral refleja el conjunto diverso de clientes a los que atendemos y nos ayuda a abordar, y responder, una amplia variedad de necesidades y oportunidades en el mercado.

Prohibimos la discriminación, el acoso, la parcialidad y los prejuicios en nuestro lugar de trabajo y contra nuestra fuerza laboral según raza, color, origen nacional o ascendencia, origen étnico, estatus de ciudadanía, credo, religión, afiliación religiosa, edad, sexo, género, embarazo, maternidad, paternidad, responsabilidades de cuidado, estado civil, estado de relación, unión civil, orientación sexual, condición de transexual, identidad de género, expresión de género, condición de intersexualidad, información genética, discapacidad física o mental o condición protegida, estatus de militar o veterano, haber sido víctima de violencia doméstica, agresión o abuso sexual, ser víctima de un delito, cualquier otro grupo comunitario protegido según la ley aplicable, o cualquier otro estatus protegido según la ley local aplicable.

No toleramos la discriminación, el acoso o las conductas inapropiadas o abusivas por parte de empleados, clientes, proveedores, contratistas o cualquier otra persona que haga negocios o intente hacer negocios con nuestra Empresa.

Nos tomamos en serio todas las denuncias de discriminación o acoso. Es responsabilidad de cada empleado informar sobre cualquier inquietud o conducta que sea o pueda ser ilegal, abusiva o que de otro modo infrinja las políticas de la Empresa.

Reflexiones finales

Sea un líder y un orgulloso portador de la cultura

Nuestros valores fundamentales están en el centro de lo que hacemos. Los gerentes marcan la “pauta desde la dirección” y recuerdan a los empleados que es primordial que cada uno de nosotros sea portador de la cultura. Usted debe mantener siempre la integridad personal y nunca reducir sus estándares. Siempre debe proporcionar un servicio de primera clase de una manera de primera clase.

Las personas, los productos y servicios, y la dedicación a la integridad han hecho de JPMorgan Chase una de las mayores y más exitosas instituciones financieras del mundo. Al igual que somos líderes en el sector financiero, queremos ser conocidos como líderes en ética.

Inspira a otros

Nuestro compromiso colectivo de ser responsables, directos y honestos en todas nuestras relaciones comerciales hace de JPMorgan Chase una compañía respetada. Aliente a los demás a tratar de forma justa a los clientes y proveedores, a ser buenos administradores de los recursos de nuestra Empresa y a fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo.

Plantee sus preocupaciones de inmediato

Recuerde que es su responsabilidad denunciar cualquier infracción que conozca y de las que sospeche. JPMorgan Chase no tolera las represalias contra nadie que plantee un problema o una inquietud de buena fe.

Ayuda disponible

Si tiene preguntas acerca del Código de Conducta o cualquier política de la Empresa, pida orientación a su gerente, a Recursos Humanos o al oficial de Cumplimiento local.

Nuestro éxito continuo se basa en su capacidad para hacer lo correcto, en todo momento.

Lidere, inspire, hable: dependemos de USTED.