

| Código | Versión | Inicio de Vigencia | Página |
|------------------|---------|--------------------|--------|
| CFMDRH122IPOL001 | 1.0 | 08/12/2021 | 1 de 5 |

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1.0 Objetivo

Establecer los lineamientos, estándares y requisitos que promuevan una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en CHUBB FIANZAS MONTERREY, ASEGURADORA DE CAUCIÓN, S.A., en adelante Chubb en donde se gestionan y garantizan prácticas de la igualdad de oportunidades y no discriminación para cada colaborador y colaboradora en el centro de trabajo, esto con fundamento en la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La finalidad de esta Política es adoptar y cumplir con los procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

2.0 Alcance

La presente política aplica para todas y todos los colaboradores de las áreas y departamentos de Chubb Fianzas Monterrey, Aseguradora de Caución, S.A.

Esta política es parte de nuestra filosofía de Compañía y emana tanto del Código de Conducta Global, como de las Normas Mexicanas y deberá aplicarse en todas las relaciones de negocio y de representación.

3.0 Definiciones y siglas

| Concepto | Descripción |
|---|---|
| Acoso Sexual. | Es en la que, si bien es cierto no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona afectada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. |
| Clima Laboral | Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las y los colaboradores. |
| Comité de Atención y Seguimiento | Se integrará por los responsables de las áreas de Recursos Humanos, Legal y Compliance en México, quienes podrán involucrar a la Dirección General y otras Direcciones según lo amerite cada situación en concreto. |
| Desigualdad Laboral | Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". |
| Discapacidad: | Deficiencia física, mental, sensorial o social, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer, imposibilita o dificulta el desarrollo de una actividad de una persona. |
| Discriminación | Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. |
| Diversidad | Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí. |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Chief Accounting Officer JLC Reinsurance & HOR Director LG | Chief Financial Officer RAB | Methods & Procedures Coordinator AAV |
| Revisó | Autorizó | Control |

| Código | Versión | Inicio de Vigencia | Página |
|------------------|---------|--------------------|--------|
| CFMDRH122IPOL001 | 1.0 | 08/12/2021 | 2 de 5 |

IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

| Concepto | Descripción |
|------------------------------|---|
| Hostigamiento Sexual. | Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral |
| Igualdad Laboral | Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos. |
| Inclusión Laboral | Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo. |
| Violencia Laboral | Cualquier acción u omisión que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. |

4.0 Políticas generales

En Chubb se respetan las diferencias de sus colaboradores y consideramos que nuestros valores expresan lo que somos y nuestro comportamiento, por lo que nos comprometemos a fomentar la igualdad, diversidad e inclusión de nuestro equipo de trabajo y generar las condiciones e iniciativas necesarias para el desempeño de sus funciones y el desarrollo de su carrera profesional.

5.0 Normas generales y/o lineamientos

I. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en el centro de trabajo hacia el personal y entre el personal por cualquiera de los siguientes motivos enunciados en forma enunciativa más no limitativa:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma o lenguas nativas
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

*Entendiendo que la situación migratoria sea de visitante, temporal o permanente con autorización para realizar actividades remuneradas.

II. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Chief Accounting Officer JLC Reinsurance & HOR Director LG | Chief Financial Officer RAB | Methods & Procedures Coordinator AAV |
| Revisó | Autorizó | Control |

Política

| Código | Versión | Inicio de Vigencia | Página |
|---|---------|--------------------|--------|
| CFMDRH122IPOL001 | 1.0 | 08/12/2021 | 3 de 5 |
| IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN | | | |

- III. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se llevan a cabo sin hacer discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en el apartado I de los lineamientos generales de esta política.
- IV. La decisión de seleccionar y contratar a un candidato, o promover a un empleado estará basada en el perfil de experiencia, conocimientos técnicos, habilidades y capacidades que le permitan desarrollarse de manera exitosa en la posición de acuerdo a la Política de Reclutamiento y Selección.
- V. Realizamos la evaluación de desempeño y potencial sin hacer distinción; que le permita al colaborador tener una retroalimentación objetiva del desarrollo de sus actividades en la empresa.
- VI. Consideramos el paquete de compensación y beneficios que se ha definido de acuerdo al nivel y rol o responsabilidades de cada puesto, sin hacer diferencia entre los colaboradores por ningún motivo especificado en esta Política.
- VII. Para denunciar un acto de discriminación de cualquier índole o de violencia laboral se podrá notificar de manera directa y/o anónima utilizando los siguientes mecanismos:
 - Llamando al 001-888-291-9516
 - A través del link: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/48668/report.html>
 - A través del procedimiento interno para la atención de casos de violencia laboral

5.1 Procedimiento interno para la atención de casos de violencia laboral:

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, la persona afectada tendrá el derecho de elegir la que considere mejor opción de entre las mencionadas anteriormente para la atención de su caso.

Si la persona afectada opta por acudir con el Comité de Atención y Seguimiento, el mismo se encargará del seguimiento de cada caso reportado.

El procedimiento en caso de violencia a través del Comité de Atención y Seguimiento se llevará de la siguiente manera:

- I. La persona afectada deberá de presentar una queja ante el Centro de Trabajo, a través del Comité de Atención y Seguimiento de Chubb.
- II. Una vez presentada la queja, Chubb se compromete a brindarle el apoyo de la Compañía con la confidencialidad del caso, acceso a medidas de protección y acompañamiento en el proceso.
- III. El Comité de Atención y Seguimiento de Chubb, notificará a la persona afectada la convocatoria a una entrevista y escuchará la narración de los hechos.
- IV. El Comité de Atención y Seguimiento de Chubb analizará el tipo de queja que puede clasificarse en:
 - Acoso Laboral.
 - Acoso Sexual.
 - Hostigamiento sexual.
- V. Una vez presentada la declaración al Comité de Atención y Seguimiento de Chubb se iniciará la investigación y se citará a la presunta persona agresora para una entrevista sobre los hechos denunciados y las condiciones del ambiente laboral.
- VI. Terminada la investigación con la información recabada, el Comité de Atención y Seguimiento de Chubb informará a las partes sobre la decisión final y las medidas aplicadas al caso.

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Chief Accounting Officer JLC Reinsurance & HOR Director LG | Chief Financial Officer RAB | Methods & Procedures Coordinator AAV |
| Revisó | Autorizó | Control |

| Código | Versión | Inicio de Vigencia | Página |
|---|---------|--------------------|--------|
| CFMDRH122IPOL001 | 1.0 | 08/12/2021 | 4 de 5 |
| IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN | | | |

5.2 Medidas aplicables de Protección

Las medidas que a continuación se enumeran se deberán aplicar, según corresponda, de manera aislada o conjunta, para la protección de la persona afectada y para propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo:

- Acciones de sensibilización a un área en particular.
- Reubicación física o cambio de área de la persona afectada víctima o de la presunta persona agresora.
- Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la persona afectada y del ambiente laboral.

5.3 Resolución

El Comité de Atención y Seguimiento deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, evidencias recabadas (en caso de existir), testimonios, las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma. El personal de la Contraloría comparte la obligación con el Contralor de hacer buen uso, mantener la integridad, custodia y confidencialidad de la información contable.

6.0 Comunicación

Recursos Humanos y/o Legal comunicarán información concerniente a cambios importantes o entorno normativo que hagan referencia a esta Política.

La Política en Igualdad laboral y no discriminación y todas sus actualizaciones serán difundidas a todas y todos los colaboradores y estarán disponibles en Village, a la cual tienen acceso todos los empleados de Chubb <https://village.chubb.com/community/latin-america>.

7.0 Excepciones

Cualquier suceso y/o evento no contemplado en esta Política, será el VP Human Resources Mexico & M&A Latin America, Director Legal, Director de Compliance y El Comité de Atención y Seguimiento, quienes quedarán facultados para determinar el área y/o persona que deberá de atender dicho evento.

8.0 Revisión de políticas y responsables

La presente política debe ser revisada por el Talent Attraction Director, VP Human Resources Mexico & M&A Latin America, Legal Director y Country Compliance Officer.

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Chief Accounting Officer JLC Reinsurance & HOR Director LG | Chief Financial Officer RAB | Methods & Procedures Coordinator AAV |
| Revisó | Autorizó | Control |

Política

| Código | Versión | Inicio de Vigencia | Página |
|---|---------|--------------------|--------|
| CFMDRH122IPOL001 | 1.0 | 08/12/2021 | 5 de 5 |
| IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN | | | |

Protocolo de aceptación

| RESPONSABLES | |
|--|---|
| <p><u>Mónica Real Cantú</u> Talent Attraction Director</p> | <p><u>Daniel Mendoza Barragán</u> VP Human Resources Mexico & M&A Latin America</p> |
| <p><u>Juan Pablo Téllez González</u> Legal Director</p> | <p><u>Carlos Carrión Cortés</u> Country Compliance Officer</p> |

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| Chief Accounting Officer JLC Reinsurance & HOR Director LG | Chief Financial Officer RAB | Methods & Procedures Coordinator AAV |
| Revisó | Autorizó | Control |