POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO C-5_ : CONFIDENCIALIDAD, SEPARACION, CONFLICTO DE INTERESES E INTERCAMBIO Y REPORTE DE VALORES

Expedido por: El Departamento de Cumplimiento de AMBRS.

Aplicable a: A.M. Best Rating Services, Inc., A.M. Best Europe- Rating Services Limited, A.M. Best (EU) Rating Services B.V., A.M. Best Asia Pacific Limited, A.M Best América Latina, A.M. Best Asia-Pacific (Singapore) Pte. Ltd. y a todos sus Empleados.

Fecha de vigencia: Junio 23, 2025

Definiciones

"AMBRS": Significa A.M. Best Rating Services, Inc., A. M. Best Europe - Ratings Services Limited, A.M. Best (EU) Rating Services B.V., A. M. Best - Asia Pacific Limited, A.M. Best América Latina y A.M. Best Asia-Pacific (Singapore) Pte. Ltd.

"Personal Analítico": una persona (o personas) dentro de A.M. Best que tiene la responsabilidad de participar en la determinación o aprobación de calificaciones crediticias o el desarrollo o aprobación de procedimientos o metodologías utilizados para determinar calificaciones crediticias, incluidos modelos cualitativos y cuantitativos. También se refiere tanto a los Analistas de Calificación como a cualquier empleado de A.M. Best que sea responsable de preparar y determinar los Servicios Secundarios.

"Servicios Secundarios": Como se define en el Código de Conducta de AMBRS.

"Fideicomiso sin elección de inversiones " (Blind trust): Se refiere a las operaciones de valores realizadas en un" Fideicomiso sin elección de inversiones ", realizado en beneficio de un Empleado o su Familia Inmediata. Para que sea considerado como un fideicomiso sin elección de inversiones, el empleado deberá:

(i) no tener conocimiento de los valores mantenidos en fideicomiso; y
(ii) sin que este a su discreción o su control la transacción de valores en el fideicomiso.
Para valerse de esta exención, el empleado debe proporcionar una copia del acuerdo que abarquen cualquier Fideicomiso sin elección de inversiones " (Blind trust) que se mantenga en beneficio del empleado o sus familiares inmediatos al Departamento de Cumplimiento. Las transacciones de valores realizadas en Fideicomiso sin elección de inversiones " (Blind trust) están exentos de los requisitos de información del apartado 2.3 (d).

"Cuenta de Corretaje": Significan Cuentas a través de las cuales se colocan las órdenes de inversión y las transacciones son ejecutadas en representación de los inversionistas. Para los propósitos de las Políticas de AMBRS, las cuentas de corretaje que son propiedad de (o controladas por) por un empleado, ya sea individual o conjuntamente, o propiedad de un Familiar Inmediato del empleado, (incluso cuando el empleado es capaz de negociar los valores en representación de la Familiar Inmediato), o cuando el Familiar Inmediato es capaz de comerciar valores en su propio nombre.

"Información Confidencial": Significa a la información que posee AMBRS que no se conoce generalmente por el público, a excepción de la información que: (a) está contenido en (i) los documentos de divulgación pública, (ii) un comunicado de prensa emitido por el emisor, o (iii) una publicación o un periódico de circulación general; o (b) el emisor tiene informado a AMBRS que dicha información es información pública.

"Calificaciones Crediticias": Significan opiniones independientes con respecto a la solvencia de un deudor, emisor o valor.

"Familiar Inmediato" y "Miembro de Familia Inmediato": Definiciones

1. El cónyuge de un empleado, incluyendo cualquier pareja del empleado considerado por leyes locales ser equivalente a cónyuge (por ejemplo, "unión civil");
2. Hijo dependiente o hijo adoptivo del empleado;
3. Otros parientes del empleado que han compartido el mismo domicilio por al menos un año antes de la fecha del comercio o transacción de valores;
4. Cualquier persona moral, fideicomiso (excluyendo el Blind Trust, definido anteriormente) o compañía que esta directa (o indirectamente) controlada en (o establecida para) el beneficio del Empleado u otro Miembro de Familia Inmediato, o cuando el Empleado es responsable por el manejo del fondo o compañía por cuenta de las personas listadas en los puntos del 1) al 3); o
5. Cualquier persona mencionada en los puntos del 1) al 3) cuando el Empleado tiene control discrecional o autoridad de las inversiones, sin importar si la persona comparte la misma residencia del Empleado.

"Fondo del Sector de Seguros": Significa cualquier fondo mutuo, fondo negociable de mercado (ETF) u otro esquema de inversión colectiva que invierte principalmente en valores de compañías de seguro y otras entidades relacionadas con los seguros.

"Empleado": Significa todos los empleados de tiempo completo y parcial de AMBRS.

"Cuenta no Corretaje": Significa pensiones y otros / cuentas eficientes con ventajas fiscales se consideran cuentas no corretaje, como por ejemplo incluyen planes 401(k), 403(b), 457, y 529 (y cualquier equivalente extranjero). Aunque sujeta a diferentes definiciones basadas en la jurisdicción estos planes/fondos de inversión para incluir compromisos a más largo plazo realizadas por los empleados y sus familiares a disposición para su eventual retiro u otros objetivos específicos, tales como un plan de ahorro para la educación. El principio rector es que el plan de ahorro consiste en una serie de fondos de inversión diversificados. Por lo general, en estas cuentas el inversionista individual no tiene la capacidad de comprar títulos individuales dentro del plan y sólo puede hacer peticiones sobre la composición general del fondo aplicable a su plan. Planes 401k (o cuentas similares) que permiten a los titulares de cuentas para el comercio de acciones individuales NO se consideran las cuentas no corretaje para los propósitos de la Política C-5. Además, cuentas con fines limitados, como las cuentas establecidas con el único propósito de mantener valores adjudicados como una forma de compensación por parte de un patrón, normalmente se considera como cuentas no corretaje; Sin embargo, estas cuentas serán evaluadas por el Departamento de Cumplimiento sobre una base caso por caso.

"Información Sustancial No Pública (MNPI, por sus siglas en inglés)": Significa Información Confidencial que un inversionista razonable consideraría importante para tomar una decisión de compra, venta o de mantener un valor, incluyendo sin limitación Información Confidencial relacionada con adquisiciones, fusiones, escisiones, transacciones de estructura de capital y estados financieros proyectados.

"Acción de Calificación": Significa la determinación y difusión de una calificación crediticia inicial; cualquier cambio, afirmación, suspensión o revocación de una calificación crediticia existente; cualquier cambio en la perspectiva de la calificación; la colocación a revisión de una calificación crediticia existente; y, la publicación de una calificación crediticia esperada o preliminar asignada a un deudor, valor, o instrumento del mercado monetario antes de la publicación de una calificación crediticia inicial.

"Analistas de Calificación" (también conocido como "Analista de Crédito"): Significa los empleados de AMBRS que son responsables de participar en la determinación, el seguimiento o aprobación de las calificaciones crediticias.

"Servicios de Calificación": Como se define en el Código de Conducta de AMBRS.

"Compañía Restringida": Aquellas compañías que actualmente se les ha emitido o que solicitan una Calificación Crediticia de Best o un Servicio Secundario son Compañías Restringidas. Las compañías que solicitan una Calificación Crediticia de Best o un Servicio Secundario han firmado el acuerdo de servicio aplicable (es decir, un Contrato de Servicios de Calificación (RSA, por sus siglas en inglés) para Calificaciones Crediticias de Best o un Contrato de Servicios Secundarios (ASA, por sus siglas en inglés) para Servicios Secundarios), pero actualmente no se les ha emitido una Calificación Crediticia de Best o un Servicio Secundario. Una Calificación Crediticia de Best incluye: una Calificación de Fortaleza Financiera, una Calificación Crediticia de Emisor, una Calificación Crediticia de Deuda o cualquier otra Calificación Crediticia de Best. Las compañías matrices y/o las filiales de seguros de dichas entidades también se consideran Compañías Restringidas. Una compañía matriz se considera una Compañía Restringida si obtiene el 5% o más de los ingresos (los ingresos GAAP (Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, por sus siglas en inglés) incluyen la actividad de depósitos de primas y pólizas de seguro) de su filial.

"Valor Restringido": Significa cualquier y todas las acciones, bonos, pagarés y otros valores similares (aunque no sean cotizados o se negocien públicamente) emitidos por una Compañía Restringida y también incluye todas las opciones, garantías y otros derivados de la misma y del Fondo de Seguro del Sector.

INTRODUCCIÓN

Además de nuestros empleados, el activo más importante de AMBRS es nuestra reputación para producir calificaciones de calidad. La calidad de nuestras calificaciones depende de nuestra integridad e independencia de los conflictos de intereses. Cualquier cosa que comprometa nuestra integridad, o incluso que aparente hacerlo, o conflicto de intereses, u otra cosa inapropiada, podrían perjudicar gravemente nuestra reputación y, como resultado, disminuir el valor de nuestras calificaciones y nuestro negocio. AMBRS entiende, y es vital que cada Empleado comprenda la función que desempeña AMBRS en el sector de seguros, servicios financieros, salud valores y demás mercados, y de la responsabilidad que esto genera. AMBRS tiene el compromiso de brindar calificaciones que sean objetivas, independientes, oportunas y progresistas para cumplir con sus responsabilidades con el mercado al que atiende.

AMBRS ha realizado esta Política de Confidencialidad, Separación, Conflictos de Intereses e Intercambio y Reporte de Valores (esta "Política" o "Política C-5") para proteger nuestra reputación contra conflictos reales y percibidos de intereses u otros compromisos de nuestra honestidad e integridad. Con una reputación que a través de 100 años se ha ganado y que debemos continuar ganándola cada día que sigamos adelante. Esta buena voluntad de AMBRS se confía a cada uno de nuestros Empleados en su trabajo cotidiano.

Un área especialmente preocupante es el uso y protección adecuados de la Información Confidencial sustancial en posesión de AMBRS, que incluye información confidencial proporcionada a AMBRS. Toda la información que proporcionen dichas partes a AMBRS (aun información que no sea Información Confidencial) debe ser tratada de manera adecuada.

Como se establece a continuación, se prohíbe a los Empleados que divulguen cualquier Información Confidencial sustancial (y, hasta cierto punto, a otros Empleados) y se les exige además que tomen medidas activas para proteger la confidencialidad de la MNPI. El manejo de la Información Confidencial de una manera sumamente profesional, (de acuerdo con esta Política), ayudará a proteger la reputación de honestidad e integridad de AMBRS, y nuestras relaciones con las compañías que calificamos, nuestros clientes, nuestros reguladores, los participantes del mercado y el público en general.

Otra clave para preservar la reputación de AMBRS es prevenir incluso la apariencia de un conflicto de intereses. Con este fin, la presente Política contiene restricciones sobre las transacciones de valores de los empleados y en sus tenencias de valores.

Esta Política se aplica a AMBRS y a todos sus Empleados. Se requiere que todos los Empleados estén familiarizados con esta Política y que cumplan con ella, y con todas las demás políticas y códigos de conducta de AMBRS (de manera colectiva, las "Políticas de AMBRS"), que incluye nuestros Códigos de Conducta. Además, todos los Empleados deben estar conscientes de que podrían ser responsables de manera civil y/o penal según las leyes estatales, federales y/u otras aplicables, por la divulgación o uso inapropiado de Información Confidencial (que incluyen el intercambio de valores de un emisor al tener posesión de MNPI relacionada con dicho emisor, o basados en la misma). Se espera que todos los Empleados estén familiarizados y entiendan la estructura legal y regulatoria aplicable a AMBRS. Hasta el grado en que cualquier Empleado participe en el mercado de valores u otros mercados en su capacidad individual, AMBRS espera que dicha persona esté familiarizada con los requisitos legales y regulatorios que se apliquen a dicha participación.

Las infracciones a esta Política (que incluye el incumplimiento con los requisitos de reporte de esta Política y el incumplimiento con los requisitos de esta Política de manera oportuna) podrían conducir a medidas disciplinarias por parte de AMBRS, que pueden llegar a incluir el despido del empleo.

Esta Política podría modificarse o reemplazarse en cualquier momento.

SECCIÓN 1

Información Confidencial

1.1 Información Confidencial

La Información Confidencial no se limita a información recibida por AMBRS marcada como confidencial o de su propiedad. En general, se debe asumir una perspectiva amplia y conservadora por lo que se podría considerar como Información Confidencial. La información mantenida sobre compañías que no se incluya en documentos públicos, incluyendo material que haya sido solicitado específicamente por AMBRS, debe tratarse como Información Confidencial. Si tiene alguna duda sobre si la información es Información Confidencial (o si es sensible y debe tratarse con un manejo adecuado aunque no sea estrictamente confidencial), se debe suponer que dicha información es Información Confidencial. Si tiene alguna pregunta sobre si cierta información debe tratarse como Información Confidencial o no, comuníquese con su supervisor, jefe de departamento o el Oficial de Cumplimiento (tal como se define más adelante) para recibir orientación.

1.2 Uso de la Información Confidencial y MNPI

Se requiere que todos los Empleados cumplan estrictamente con esta Política con respecto al manejo, uso, administración, divulgación y protección de toda la Información Confidencial incluyendo MNPI.

(a) Uso permitido de la Información Confidencial

AMBRS y todos los Empleados deberán usar la Información Confidencial únicamente para los fines relacionados con las actividades del negocio de AMBRS. Queda estrictamente prohibido cualquier otro uso por parte de cualquier Empleado (que incluye, entre otros, cualquier uso para provecho personal o provecho de otros, directo o indirecto, y a través del intercambio de valores o de otra manera). AMBRS y todos los Empleados deberán proteger y salvaguardar de manera activa toda la Información Confidencial contra la divulgación a toda a terceros, excepto como lo permita esta Política expresamente (incluyendo la Política de Separación establecida en la Sección 1.4 más adelante) a cualquier otro Empleado que no esté involucrado en la actividad del negocio relacionada.

MNPI puede compartirse y discutirse únicamente con la entidad (o sus agentes autorizados) que proporcionaron dicha información a AMBRS y con los Empleados que tengan una "necesidad de conocer" (tal como se define en la Sección 1.4 (b) más adelante) dicha información, tal como se describe detalladamente más adelante. Se requiere que los Empleados hagan todo lo posible por proteger dicha información de una divulgación o un uso indebidos.

Aunque el Personal Analítico de AMBRS puedan discutir el análisis subyacente y las opiniones de apoyo a la calificación con inversionistas, medios, analistas y ciertas otras terceras partes, bajo ninguna circunstancia se permite que ellos o cualquier otro Empleado discuta o divulgue MNPI (o que presenten o impliquen puntos de vista personales con respecto a calificaciones específicas). Por favor hay que tomar en cuenta que todas las calificaciones no publicadas son consideradas MNPI y deberán ser tratadas con el cuidado adecuado de acuerdo con esta Política.

Bajo ninguna circunstancia se deberá discutir la MNPI con personas (que no sean la entidad calificada o sus agentes autorizados) fuera de la organización de AMBRS (esto

incluye Empleados de compañías afiliadas, familiares, amigos, conocidos a nivel social y contactos de negocios).

(b) Usos prohibidos de la Información Confidencial

(i) Intercambio de valores. **Cada Empleado tiene prohibido comprar, vender o de otra manera intercambiar acciones u otros valores (o cualquier derivado de los mismos) (i) de cualquier compañía, si dicha persona tiene información de cualquier MNPI de dicha compañía o (ii) si dicha compra, venta u otro intercambio se hace sobre la base, en todo o en parte, de cualquier MNPI.** De manera similar, a cada Empleado se le prohíbe (i) usar o emplear a cualquier tercera parte para que realice dicha compra, venta u otro intercambio o que (ii) proporcione cualquier MNPI a cualquier tercera parte por cualquier razón (que incluye, entre otras, cualquier propósito relacionado con cualquier compra, venta u otro intercambio de cualquier acción u otros valores).

El uso inapropiado de MNPI podría resultar en una violación a la ley aplicable, que incluye a las leyes estatales y federales relacionadas con el intercambio de valores. Podrían resultar consecuencias graves por el uso inapropiado de MNPI, y podrían incluir responsabilidad civil y penal, sanciones, multas significativas y encarcelamiento.

Las políticas adicionales de AMBRS sobre el intercambio de valores se resumen más adelante, en la Sección 2 de esta Política.

(ii) Otros usos prohibidos. Queda estrictamente prohibido cualquier otro uso de MNPI sustancial que no esté permitido expresamente por esta Política.

1.3 Protección de la Información Confidencial

(a) En general. Como regla general, todos los Empleados deben ejercer el máximo cuidado cuando manejen Información Confidencial, con el fin de evitar las infracciones a esta Política, o cualquier otra Política de AMBRS, o a cualquier requisito legal, regulatorio o ético correspondiente.

Si recibe Información Confidencial, debe seguir los procedimientos adecuados establecidos en la presente y de cumplir con todas las demás políticas y procedimientos de AMBRS. Si las políticas y los procedimientos existentes de AMBRS no abordan el manejo de un tipo de información o circunstancia en particular ya existente, debe comunicarse de inmediato con su supervisor, jefe de departamento o el Oficial de Cumplimiento para recibir orientación.

(b) Orientación Especifica-MNPI. Usted debe hacer todo lo posible por proteger toda la MNPI que le llegue a través de su trabajo en AMBRS. En todo momento debe tener cuidado cuando comente MNPI, ya sea dentro o fuera de la oficina. Al estar fuera de la oficina, debe tener cuidado especial debido al aumento en la posibilidad de que terceras partes no autorizadas pudieran oír de pasada los comentarios o ver los documentos. Nunca se debe hablar sobre la MNPI en situaciones sociales, ni con ninguna tercera parte no autorizada (que incluye, entre otras, amigos y familiares). Dentro de la oficina, debe tener cuidado en las conversaciones de no diseminar MNPI a Empleados u otros individuos que no tengan una “necesidad de conocer” de buena fe dicha información, tales como empleados de compañías afiliadas a AMBRS o con

personas no afiliadas con AMBRS. La distribución de documentos, notas, archivos y otros trabajos relacionados con las calificaciones y trabajo relacionado los Servicios Secundarios.
debe estar controlada y limitada. Cuando comparta MNPI con otro Empleado que tenga una legítima "necesidad de conocer" dicha información, el Empleado que divulgue es responsable de hacer saber al receptor que la información es confidencial o MNPI. En la Sección 1.4 más adelante se menciona si un Empleado en particular tiene o no una legítima "necesidad de conocer" cualquier Información Confidencial en particular.

Además de lo anterior, debe mantener las siguientes salvaguardas para proteger la MNPI sustancial:

(i) Llamadas telefónicas con las Partes Interesadas. En las llamadas telefónicas con las partes interesadas, como inversionistas individuales e institucionales, suscriptores de valores, corredores de seguros, banqueros de inversión o los medios, el Personal Analítico de AMBRS debe discutir únicamente sobre información que ha sido divulgada públicamente. Bajo ninguna circunstancia el Personal Analítico debe comentar MNPI en ninguna de dichas llamadas o presentar o implicar puntos de vista personales con respecto a las calificaciones específicas o evaluación de desempeño. El Personal Analítico puede comentar el análisis que respalde cualquier calificación o evaluación de desempeño asignada por AMBRS. Además, al Personal Analítico se les prohíbe comentar cualquier relación comercial entre la parte interesada y AMBRS o sus afiliadas o entre AMBRS y cualquier entidad calificada o una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario por AMBRS.

(ii) Comentarios. Todos los Empleados tienen estrictamente prohibido comentar Información Confidencial en circunstancias donde las personas (que no tengan la "necesidad de conocer") pudieran escuchar de pasada dichos comentarios. Esta regla se aplica en todo momento, dentro y fuera de la oficina. Los Empleados deben tener extrema precaución al participar en conversaciones en lugares públicos al usar altavoces o teléfonos celulares, y en todas las demás situaciones/lugares donde personas no autorizadas podrían escuchar de pasada o ver alguna MNPI.

(iii) Documentos. No deben dejarse a la vista documentos (incluyendo comunicaciones electrónicas tales como correo electrónico o faxes), notas, archivos y otros artículos de trabajo relacionados con calificaciones y productos del trabajo relacionados a los Servicios Secundarios que contengan MNPI (ya sea en el trabajo, en casa o en alguna otra parte) donde personal no autorizado pueda verlos.

(iv) Calificaciones. Ningún Empleado diseminará, ya sea dentro o fuera de AMBRS, cualquier acción de calificación pendiente, excepto en estricto apego con todas las Políticas de AMBRS aplicables.

Si desea orientación adicional sobre cómo compartir Información Confidencial con otros Empleados, diríjase a la Política de Separación de AMBRS, comentada en la Sección 1.4 a continuación.

1.4 Política de Separación.

(a) En general. Como parte del compromiso de AMBRS para tener tratos justos y honestos en todos los aspectos de su negocio, esta Política de Separación está diseñada para proteger MNPI contra el uso o divulgación indebidos al limitar estrictamente que se comparta dicha Información dentro del grupo de AMBRS.

Esta Política de Separación es vital para garantizar que los empleados de AMBRS funcione sin poner en riesgo su credibilidad y reputación. Las limitaciones sobre el uso de la información establecida en esta Política de Separación son necesarias para prevenir cualquier irregularidad real o percibida en el uso y el manejo de AMBRS de la MNPI y otra información sensible.

(b) La Separación.

(i) "Necesidad de conocer". Excepto tal como se disponga específicamente de otra manera en la presente, la MNPI (y demás información sensible) solo puede compartirse dentro de AMBRS con los Empleados que tengan una "necesidad de conocer" legítima, como información con relación al desempeño de sus obligaciones como Empleado de AMBRS. Solamente el Personal Analítico que esté involucrado directamente en la determinación de una calificación o evaluación de desempeño (y sus supervisores) califican como personas con "necesidad de conocer" de buena fe. A estas personas, bajo la dirección de su supervisor, se les podría permitir que compartan dicha información con el comité correspondiente (y luego con personal de AMBRS dedicado a la publicación de calificación o evaluaciones de desempeño).

(ii) Operación de Separación. El establecimiento de Separación entre los departamentos de AMBRS no implica que la MNPI pueda circular libremente dentro de un departamento. El establecimiento de Separación tampoco pretende impedir toda la comunicación de MNPI entre departamentos. La limitación de la "necesidad de conocer" aplica a compartir MNPI entre los Empleados en el mismo departamento, así como también el compartir MNPI entre los Empleados en diferentes departamentos todo lo que se comparta y se divulgue de la MNPI dentro de AMBRS está sujeto a esta Política de Separación.

Las comunicaciones de la empresa entre Empleados de diferentes departamentos, y relacionados o involucrados con Información Confidencial, deben mantenerse al mínimo y según la "necesidad de conocer". Se les indica a los Empleados que no comenten información específica de la compañía, acciones de calificación potenciales o pendientes o evaluaciones de desempeño, transacciones de la compañía en particular o iniciativas del mercado de capital con ningún Empleado fuera de su grupo de trabajo inmediato de personal con "necesidad de conocer".

Excepto según se disponga otra cosa en la presente política, si un Empleado cree que es necesario o aconsejable compartir cierta MNPI con un Empleado en otro departamento, dicho Empleado debe notificar al funcionario de alto nivel de su departamento, su supervisor y el Oficial de Cumplimiento antes de compartir dicha información. De ahí en adelante, dicho Empleado solo puede actuar sobre la determinación de dicho funcionario de alto nivel, supervisor y/o Oficial de Cumplimiento, y en estricto cumplimiento con la misma.

Excepto como se disponga específicamente en otro sentido en esta Política, todos los Empleados cumplirán en todo momento con lo siguiente:

(A) El Personal Analítico tiene prohibido divulgar MNPI a Empleados que no tienen una necesidad de conocer de buena fe.

(B) El Personal Analítico tiene prohibido discutir con empleados de compañías afiliadas a AMBRS acerca de alguna relación comercial que las compañías afiliadas a AMBRS puedan tener con compañías calificadas y compañías que se les proporcionaron Servicios Secundarios.

(C) Ningún Empleado puede sugerir o implicar que la compra de un producto o servicio en particular ofrecido por AMBRS o sus afiliadas tendrá un efecto favorable sobre una calificación o evaluación de desempeño. Como parte de sus responsabilidades de trabajo, a menudo el Personal Analítico realiza presentaciones relacionadas con el negocio a partes interesadas, en particular con respecto al proceso de calificación o proceso de evaluación de desempeño (o ciertos aspectos del proceso). En el curso de estas presentaciones, el Personal Analítico podría ofrecer, o se les podría pedir, que comenten la naturaleza general de ciertos productos y servicios que ofrece AMBRS o sus afiliadas. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia el Personal Analítico debe participar en conversaciones comerciales con ninguna parte interesada en particular y cualquier consulta comercial de las partes interesadas debe dirigirse a personal apropiado.

(D) Las opiniones del Personal Analítico de AMBRS deben ser formadas sus opiniones siguiendo los procesos, metodologías, políticas y procedimientos de AMBRS, y no deberán estar influidos por ninguna relación comercial (o ausencia de la misma) entre AMBRS o sus afiliadas y cualquier tercero.

(E) Ningún Empleado está permitido a tratar de ejercer influencia indebida sobre las opiniones del Personal Analítico de AMBRS alguno. Bajo ninguna circunstancia un Empleado tratará de influir en la opinión del Personal Analítico, al referirse a la relación comercial (o ausencia de relación comercial) entre AMBRS o sus afiliadas y cualquier tercero.

(F) El Personal Analítico de AMBRS no puede participar en ninguna actividad comercial (e.g., ventas y marketing y otras actividades que plantearían un conflicto de intereses a través del proceso analítico) ya que dicha participación pueda hacer surgir un conflicto de intereses real o percibido.

(G) El Personal Analítico tiene prohibido iniciar, comentar, negociar o acordar tarifas por servicios de calificación.

(H) El Personal Analítico no puede comentar las deliberaciones relacionadas con la determinación de ninguna calificación o evaluación de desempeño de AMBRS, o cualquier Información Confidencial empleada con Empleado fuera del círculo con necesidad de conocer.

(I) AMBRS y los Empleados de AMBRS tienen prohibido tener cualquier relación comercial no ordinaria con una Compañía Restringida. Por ejemplo, una relación comercial no ordinaria incluiría obtener un préstamo de una Compañía Restringida a tasas de interés mucho más bajas que las del mercado o celebrar una relación de negocios con una entidad calificada, como una coinversión. Las relaciones comerciales ordinarias, como comprar pólizas de seguros, fondos de inversión (excluyendo fondos del sector de seguros), jubilaciones, atención médica u otros servicios a tarifas de mercado (transacciones independientes) no se consideran relaciones comerciales no ordinarias.

(J) Los Empleados tienen prohibido diseminar, ya sea dentro o fuera de AMBRS, acciones de calificación pendientes, excepto en estricto apego con todas las Políticas de AMBRS aplicables.

(K) Los analistas de calificaciones tienen prohibido realizar propuestas o recomendaciones, ya sea formal o informalmente, acerca del diseño de los productos financieros estructurados que AMBRS califica.

(L) AMBRS y los Empleados de AMBRS tienen prohibido prestar servicios de consulta o asesoría y proporcionar propuestas o recomendaciones a una entidad calificada o a una entidad externa relacionada sobre la estructura corporativa o legal, activos, pasivos o actividades de una actividad calificada o sus terceros relacionados o una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario.

Nota: El Personal Analítico tiene prohibido participar en comunicaciones con una compañía calificada o un prospecto de compañía o una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario cuyo propósito consista únicamente en ofrecer información sobre la forma en que la compañía pueda lograr una calificación específica o evaluación de desempeño. Esto no impide que el Personal Analítico pueda proporcionar información general a una compañía calificada o una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario o terceros interesados o para un prospecto de cliente con respecto de cómo será tratada de manera general la información proporcionada por la entidad de acuerdo con las metodologías publicadas. Esta prohibición tampoco aplica para aquella información que la compañía o sus empleados deberán dar a conocer, como resultado de requerimientos regulatorios.

(M) Los Analistas de Calificaciones empleados por A.M. Best Europe – Rating Services Limited y A.M. Best (EU) Rating Services B.V tienen prohibido, según el Punto 7, Sección C del Anexo I de Regulación (EC) No. 1060/2009 y de las Agencias de Calificación Crediticias (Enmiendas, etc.) (Salida de la UE) de las Regulaciones del 2019, quedar empleados en un “puesto administrativo clave” con cualquier entidad o sus partes externas relacionadas en las cuales el analista participó para determinar una calificación crediticia en un plazo de seis meses de la calificación crediticia.

(N) Los analistas de calificación no empleados por A.M. Best Europe – Rating Services Limited o A.M. Best (EU) Rating Services B.V . que voten en comités de calificación donde el analista de calificación líder del asunto de la calificación sea empleado de A.M. Best Europe – Rating Services Limited o A.M. Best (EU) Rating Services B.V. tienen prohibido,

según el Punto 7, Sección C del Anexo I de la Regulación (EC) No. 1060/2009 y de las Agencias de Calificación Crediticias (Enmiendas, etc.) (Salida de la UE) de las Regulaciones del 2019, quedar empleados en un "puesto administrativo clave" de cualquier entidad o sus partes externas relacionadas en las cuales el analista participó para determinar una calificación crediticia en un plazo de seis meses de la calificación crediticia.

Nota para (M) y (N): Los Reguladores Europeos y del Reino Unido no han definido "puesto administrativo clave"; sin embargo, se acepta ampliamente en la regulación financiera de la UE y el Reino Unido que por lo general un "puesto administrativo clave" significa la asignación de la toma de decisiones, de manera directa o indirecta, por medios de delegación de los organismos/personas responsables, o la responsabilidad para la firma de autorización final de las decisiones para los organismos/personas responsables dentro de la compañía.

Estas funciones de empleo apuntan naturalmente a puestos que por lo general se refieren como parte de la gerencia de alto nivel de una compañía (miembros de del consejo, directores, funcionarios ejecutivos, jefes de departamento, etc.). Sin embargo, los reguladores de la UE y el Reino Unido creen también que siempre se necesita un análisis caso por caso para evaluar el grado al cual un puesto podría ser efectivamente "clave". Por ejemplo, los reguladores de la UE y el Reino Unido creen que un puesto de la gerencia media podría considerarse como clave al grado al que involucre interacciones con una dependencia de calificación crediticia.

(O) Los empleados, al enterarse que otro empleado se ha involucrado en una conducta que sea ilegal, deberán reportar de inmediato dicha información al Funcionario de Cumplimiento. La gerencia de AMBRS prohíbe las represalias de otros miembros del personal de AMBRS o de AMBRS misma contra cualquier empleado que, de buena fe, haga dichos reportes.

(P) Los Empleados reportarán de inmediato al Oficial de Cumplimiento, cualquier caso donde el Empleado reciba de un tercero (definido como cualquier persona no empleada por A.M. Best Company Rating Services y sus subsidiarias) información que afirme que un emisor de valores ya calificado por A.M. Best ha cometido, o está cometiendo, una violación a la ley.

Nota: No se espera que los Empleados sean expertos en las leyes y, como tal, usted no tiene obligación de emitir ningún juicio acerca de la sustancialidad de una supuesta violación a la ley, o de tratar de verificar la precisión de dicha supuesta violación.

(Q) Los Empleados reportarán de inmediato al Oficial de Cumplimiento, toda queja recibida de cualquier parte externa (definida como cualquier persona no empleada por A.M. Best Rating Services y sus filiales, ni director de las mismas) acerca de las calificaciones de crédito, modelos de calificación, metodologías de calificación o cumplimiento con las leyes de valores. Además, se requiere que los Empleados envíen al Oficial de Cumplimiento copias de cualquier documento recibido de cualquiera dicha parte externa, que incluye, entre otras, cualquier información recibida por correo o correo electrónico.

1.5 Obligaciones adicionales de los Empleados.

Si un Empleado se entera de que alguien (dentro o fuera de AMBRS) hace uso indebido de MNPI al o asume una actitud a la ligera sobre su protección, dicho empleado tiene la obligación ante AMBRS y ante la entidad que proporciona dicha información, de notificar a su supervisor, jefe de departamento y/o Oficial de Cumplimiento sobre esta situación. Además, si alguien muestra un interés inusual en la actividad de calificación para una entidad calificada en particular, y esa persona no tiene una razón legítima del negocio para estar informada sobre dicha información, usted tiene la obligación de reportar dicha actividad inusual o sospechosa a su supervisor, jefe de departamento u Oficial de Cumplimiento. El posible abuso o uso indebido de la Información Confidencial sustancial podría perjudicar la reputación de AMBRS y su situación financiera, lo cual a final de cuentas podría perjudicar el bienestar de AMBRS y sus empleados.

Si se entera que otro Empleado o departamento de AMBRS está involucrado o se ha involucrado en comportamientos ilegales, no éticos o contrarios a las políticas y los procedimientos de AMBRS, debe reportar de inmediato dicha información, ya sea de manera divulgada o anónima a su supervisor, jefe de departamento u Oficial de Cumplimiento, de tal manera que se pueda revisar el asunto y se puedan tomar medidas adecuadas. No se espera que usted sea experto en leyes, pero se espera que reporte las actividades que cuestionaría una persona razonable. El Oficial de Cumplimiento tiene la obligación de tomar las medidas adecuadas, tal como lo determinen las leyes y los reglamentos aplicables y las reglas, procedimientos y lineamientos establecidos por AMBRS. AMBRS prohíbe las represalias de otros Empleados o de AMBRS misma contra cualquier Empleado que, de buena fe, haga dichos reportes.

SECCIÓN 2

POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES E INTERCAMBIO Y REPORTE DE VALORES

2.1 Políticas generales.

Excepto en ciertas circunstancias limitadas, se prohíbe a todos los Empleados de AMBRS (y, en ciertas circunstancias, a miembros de sus Familias Inmediatas) que posean algún valor, o que se involucren en algún negocio, actividad, asociación, organización, función de consultoría u otra actividad que se pudiera interpretar como creador de un conflicto de intereses real o potencial o que pudiera de alguna manera perjudicar la reputación de AMBRS. Además de la obligación de lealtad de cada Empleado con AMBRS, cada Empleado tiene la obligación de preservar y proteger la reputación de AMBRS en cuanto a independencia, honestidad, integridad y trato justo. Se prohíbe a todos los Empleados que participen en cualquier actividad que pudiera constituir o tener como resultado, o crear la apariencia, de cualquier irregularidad o conflicto de intereses.

AMBRS ocupa una posición única como autoridad objetiva e independiente que atiende seguros, servicios financieros, atención médica y otras industrias. AMBRS tiene el compromiso de tratar de manera justa y honesta con emisores, inversionistas, reguladores, participantes del mercado y el público, y ofrecer calificaciones que sean objetivas, independientes, oportunas y progresistas.

Un daño significativo podría afectar la reputación de AMBRS como resultado de un conflicto de intereses o irregularidades reales o percibidas. Por lo tanto, todo los Empleados están requeridos a adoptar un criterio muy conservador para evitar cualquier conflicto de intereses o irregularidades reales o percibidas.

La prevención de cualquier conflicto de intereses o irregularidades reales o percibidas también protege la confianza que otorgan las entidades calificadas en AMBRS, lo que es vital para continuar con la alta calidad de nuestras calificaciones.

2.2 Conflictos de intereses. Para minimizar el riesgo de un conflicto de intereses o irregularidades, reales o percibidas, cada Empleado está sujeto a las siguientes restricciones:

(a) Relaciones con compañías restringidas, agencias de gobierno y organismos auto regulatorios.

Ningún Empleado puede:

(i) estar empleado, prestar servicios como contratista independiente o en alguna consejo de directores o junta de supervisión similar o, excepto tal como se dispone específicamente en la Sección 2.3 a continuación, poseer algún valor (o algún derivado del mismo) emitido por una Compañía Restringida o alguna entidad afiliada con alguna Compañía Restringida (como una matriz, subsidiaria o compañía hermana de dicha Compañía Restringida).

(ii) mantener algún puesto gubernamental de elección o designación, hasta el grado de que mantener dicho puesto podría originar un conflicto de intereses, real o percibido;

(iii) prestar servicios en cualquier capacidad en alguna dependencia gubernamental o pública, autoridad, comisión u organismo regulatorio, hasta el grado de que dicho servicio pudiera dar origen a un conflicto de intereses real o percibido;

(iv) prestar servicios en cualquier capacidad en algún organismo auto regulatorio que tenga alguna función en la supervisión de seguros, servicios financieros, atención médica o mercados de capitales, hasta el grado de que cualquiera de dichos servicios pudiera dar origen a un conflicto de intereses, real o percibido, o

(v) prestar servicios en algún consejo de directores o consejo de supervisión similar, estar empleado por la misma, o prestar servicios como contratista independiente a alguna organización o asociación comercial o profesional, hasta el grado de que cualquier dicho servicio pudiera dar origen a un conflicto de intereses, real o percibido.

(vi) prestar servicios en algún un consejo de directores o consejo de supervisión similar, o estar empleado por, o prestar servicios como contratista independiente para cualquier corredor involucrado en el negocio de evaluar valores o instrumentos del mercado de dinero. Esta prohibición también se aplica a cualquier persona que, de manera directa o indirecta, esté controlando, esté siendo controlada o esté bajo el control común de AMBRS.

Los Empleados deben avisar sin demora al Oficial de Cumplimiento en caso de que algún miembro de su Familia Inmediata o miembro de Familia funja en cualquiera de las capacidades descritas en los incisos (i) a (vi) anteriores.

(b) Prohibición de Participar en Acciones de Calificación y Evaluaciones de desempeño. Además de las prohibiciones señaladas en la Sección 2.2 (a) (i) a (vi), a los Empleados se le prohíbe participar en cualquier aspecto del proceso de calificación (o en cualquier Acción de Calificación) y cualquier evaluación

de desempeño que involucre a una Compañía Restringida o a cualquier valor de una Compañía Restringida si:

(i) Usted o algún miembro de su Familia Inmediata posee algún valor de dicha Compañía Restringida (que no sea cualquier valor mantenido en fondos de inversión diversificados.

(ii) Usted o algún Miembro de su Familia Inmediata funge en alguna junta de directores o junta de supervisión similar, o es empleado de alguna Compañía Restringida o de alguna entidad afiliada con alguna Compañía Restringida; o

(iii) Una participación familiar, personal o financiera podría influirle indebidamente de alguna manera (por ejemplo, si un Miembro de su Familia Inmediata está empleado por una compañía que realiza operaciones comerciales significativas con una Compañía Restringida).

Además, cualquier Empleado que presto servicios en algún consejo de directores o junta de supervisión similar, estuvo empleado o tuvo alguna otra relación con una Compañía Restringida (o alguna filial de la misma) que pudiera causar, aparentar causar o se percibiera que causa un conflicto de intereses, tiene prohibido participar en cualquier aspecto del proceso de calificación (o en cualquier Acción de Calificación) y cualquier evaluación de desempeño que involucre a dicha Compañía Restringida o cualquier valor de dicha Compañía Restringida por un periodo de cinco años después de que termine dicha relación.

Hasta el grado en que cualquier Empleado sea sujeto de alguna de las restricciones anteriores, dicha persona deberá informar al Oficial de Cumplimiento al comenzar, y al cesar o terminar las circunstancias que sujeten a dicha persona a dichas restricciones. Hasta el mayor grado posible, cada Empleado deberá avisar con anticipación cualquier dicho comienzo.

(c) Regalos: Empleados no involucrados en la determinación, monitoreo o aprobación de Calificaciones Crediticias o para desarrollar o aprobar procedimientos o metodologías utilizados para determinar calificaciones crediticias, incluidos modelos cualitativos y cuantitativos y Empleados no involucrados en la prestación de Servicios Secundarios (es decir, No-Personal Analítico).

(i) Excepto según se especifique de otra manera en la presente, los Empleados que no están involucrados en determinar, vigilar o aprobar Calificaciones Crediticias o para desarrollar o aprobar procedimientos o metodologías utilizados para determinar calificaciones crediticias, incluidos modelos cualitativos y cuantitativos y Empleados no involucrados en la prestación de Servicios Secundarios y los miembros de su Familia Inmediata tienen prohibido aceptar regalos, beneficios, servicios o cualquier cosa similar (de manera colectiva, "regalos") por un total que supere los $100 USD al año, de cualquier Compañía Restringida (o cualquiera de sus directores, empleados, agentes o representantes) o de cualquier tercera parte que represente o que de alguna manera esté afiliada con alguna Compañía Restringida. Dicho límite de $100 USD se aplica colectivamente a todos los regalos recibidos por usted y todos los miembros de su Familia Inmediata, excepto que los regalos de una Compañía Restringida a un miembro de su Familia Inmediata empleada por dicha Compañía Restringida quedan exentos de esta Política. Adicionalmente, los regalos a su Familia Inmediata que se reciban junto con su empleo en una Compañía Restringida (no del empleador de la Compañía Restringida del Familiar Inmediato, sino de una parte relacionada que también sea una Compañía Restringida) deben ser informados por el empleado como parte del Certificado de Cumplimiento Trimestral C-5. Cualquier regalo o cantidad de regalos que, acumulados, superen el límite anual de $100 USD deberán reportarse

sin demora al Oficial de Cumplimiento (NO ESPERAR HASTA LA CERTIFICACIÓN TRIMESTRAL C-5) y cederse de inmediato a AMBRS para la determinación correspondiente.

(ii) Se requiere que reporte cualquier regalo recibido por usted o algún miembro de su Familia Inmediata de cualquier Compañía Restringida.

(iii) Se le prohíbe que pida (o que de alguna manera solicite) dinero, regalos, favores, beneficios y cualquier cosa similar de cualquier Compañía Restringida (o cualquiera de sus directores, empleados, agentes o representantes) o cualquier tercera parte que represente a alguna Compañía Restringida o que de alguna manera esté afiliada con ella.

(iv) Quedan estrictamente prohibidos, bajo cualquier circunstancia, (regalos en efectivo o valores, tarjetas de regalo etc.) de cualquier Compañía Restringida para usted y/o algún miembro de la Familia Inmediata de cualquier dicha persona.

(v) Queda estrictamente prohibido asistir a funciones o eventos de alto perfil, como el Súper Tazón (Super Bowl), los Óscares, y ciertas recaudaciones de fondos que sean pagados por una Compañía Restringida.

(vi) Las comidas ocasionales ofrecidas por una Compañía Restringida con relación a las actividades comerciales legítimas de AMBRS con dicha compañía, que no sean ni tan frecuentes ni tan extensas como para que surja algún cuestionamiento de irregularidad o influencia indebida, no están sujetas al límite de regalos anuales ni al requisito de reporte establecido en la subsección (ii) anterior. El entretenimiento suministrado por una Compañía Restringida con relación a las actividades comerciales legítimas de AMBRS con dicha compañía, que no sea ni tan frecuente ni tan extenso como para que surja algún cuestionamiento de irregularidad o influencia indebida, no está sujeto al límite de regalos anuales, pero está sujeto a los requisitos de reporte establecidos en la subsección (ii) anterior. Sin embargo, las disposiciones de esta subsección (vi) no se aplican si no hubiera propósito comercial legítimo subyacente en cualquiera de las dichas comidas o actividades de entretenimiento.

(vii) Los gastos de transporte, alojamiento y comidas para asistir a una reunión de negocios con una Compañía Restringida podrían ser pagados o reembolsados por la Compañía Restringida si (A) usted obtiene autorización previa del jefe de su departamento, (B) la ubicación de la reunión es adecuada para fines de la reunión (por ejemplo, en las oficinas de la Compañía Restringida), y (C) los gastos de transporte, alojamiento y comidas de cualquier (persona) del exterior invitado no son pagados ni reembolsados por la Compañía Restringida. Dicho pago o reembolso por parte de una Compañía Restringida no está sujeto al límite del regalo anual, sino que está sujeto a los requisitos de reporte en la subsección (ii) anterior.

(viii) Los gastos de transporte, alojamiento y comidas para los Empleados elegibles que se soliciten para realizar presentaciones de negocios en un evento patrocinado por una Compañía Restringida podrían ser pagados o reembolsados por la Compañía Restringida si dicho Empleado obtiene aprobación previa del jefe de su departamento y no se hace un pago o reembolso similar con respecto a algún invitado de dicho empleado. El pago o reembolso de los gastos de transporte, alojamiento y comidas no está sujeto al requisito de reporte, en ningún caso excederá el periodo que comienza la noche antes y termina la mañana después de realizar la presentación. El entretenimiento con relación a dichos eventos, siempre y cuando dicho entretenimiento no

haga surgir alguna pregunta de irregularidad o influencia indebida, no está sujeto al límite de regalos anuales, pero está sujeto a los requisitos de reporte de la subsección (ii) anterior.

(d) Regalos Personal Analítico:

(i) Excepto según se especifique de otra manera en la presente, el Personal Analítico y los Miembros de su Familia Inmediata tienen prohibido aceptar regalos, beneficios, servicios, entretenimiento o cualquier cosa similar (de manera colectiva, "regalos") de cualquier Compañía Restringida (o cualquiera de sus directores, empleados, agentes, evaluadores de riesgos, patrocinadores o representantes) o de cualquier tercera parte que represente o que de alguna manera esté afiliada con alguna Compañía Restringida. Dicha prohibición se aplica a todos los regalos recibidos por usted y Miembros de su Familia Inmediata, excepto que los regalos de una Compañía Restringida a un miembro de su Familia Inmediata quien esta empleada actualmente por dicha Compañía Restringida está exento de esta Política. Adicionalmente, los regalos a su Familia Inmediata que se reciban junto con su empleo en una Compañía Restringida (no del empleador de la Compañía Restringida del Familiar Inmediato, sino de una parte relacionada que también sea una Compañía Restringida) también estarán exentos de esta política. Sin embargo, estos regalos deben ser informados por el empleado como parte del Certificado de Cumplimiento Trimestral C-5.

El Personal Analítico que tiene Miembros de su Familia Inmediata empleados por Compañías Restringidas y aquellos Miembros de su Familia Inmediata que han recibido obsequios junto con su empleo en una Compañía Restringida (no del empleador de la Compañía Restringida del Miembro de su Familia Inmediata, sino de una parte relacionada que también es una Compañía Restringida) también deben abstenerse de participar en los procesos de calificación/ evaluación con respecto a cualquier Compañía Restringida que haya dado regalos a un Miembro de su Familia Inmediata.

(ii) Se requiere que reporte cualquier regalo recibido por usted o algún Miembro de su Familia Inmediata de cualquier Compañía Restringida, excluyendo los regalos permitidos expresamente según la sección (iv) a continuación. (TENGA EN CUENTA: SI RECIBE UN REGALO DE UNA COMPAÑÍA RESTRINGIDA, INFORME INMEDIATAMENTE AL DEPARTAMENTO DE CUMPLIMIENTO).

(iii) Se le prohíbe que pida o que de alguna manera solicite regalos de cualquier Compañía Restringida (o cualquiera de sus directores, empleados, agentes o representantes) o cualquier tercera parte que represente a alguna Compañía Restringida o que de alguna manera esté afiliada con ella.

(iv) **Regalos permitidos-** El **Personal Analítico** tiene permitido recibir regalos de Compañías Restringidas en el contexto de las actividades comerciales normales, como blocs de notas, bolígrafos y refrigerios, incluyendo comidas ligeras, durante reuniones en las oficinas de la compañía, que tengan un valor total que no supere $25 USD por persona, por reunión. **Se prohíbe a los Empleados que acepten cualquier regalo, sin importar su valor, que no tenga uso en la conducción de la reunión.**

(e) **Emisión o mantenimiento de ciertas Calificaciones Crediticias.** La Regla 17g-5(c) promulgada por la Comisión de Bolsa y Valores (la "Comisión") conforme a la Ley de Intercambio de Valores de 1934 (la "Ley de Intercambio") prohíbe a organizaciones de calificación estadística reconocida a nivel nacional (que incluye a AMBRS) que tengan los siguientes conflictos de intereses:

(i) La emisión o el mantenimiento de una calificación crediticia solicitada por una persona que, en el año fiscal terminado más recientemente, suministró a la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional ingresos netos iguales o superiores al 10% de los ingresos netos totales de la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional para dicho año fiscal; o

(ii) Emisión o mantenimiento de una Calificación Crediticia con respecto a una persona (excluyendo a una nación soberana o a una dependencia de una nación soberana) donde la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional, un analista de crédito que participó en la determinación de la Calificación Crediticia, o una persona responsable de aprobar la Calificación Crediticia, directa o directamente, es controlada por la persona sujeta a la calificación crediticia o está bajo control común persona.

Adicionalmente, las regulaciones de México restrictivas prohíben a A.M. Best América Latina de calificar a una entidad que controle el cinco por ciento o más de A.M. Best América Latina.

No obstante cualquier disposición en sentido contrario a esta Política o a cualquier otra Política de AMBRS, queda estrictamente prohibida toda acción de AMBRS o de cualquier Empleado que infrinja, o que se podría esperar razonablemente que conduzca a una infracción de las disposiciones establecidas en esta Sección.

(f) **Divulgación de otros conflictos potenciales.** Con respecto a cada proceso, Acción de Calificación o Servicio Secundario en el que el Empleado participe, se requiere que el Empleado haga del conocimiento a su jefe de departamento y al Oficial de Cumplimiento cualquier otro posible conflicto de intereses que de otra manera no se cubra en esta Política. El Oficial de Cumplimiento, después de consultar con e jefe de departamento del Empleado, determinará si cualquiera y dicho posible conflicto de intereses se podría esperar razonablemente (o aparentar) que compromete o de otra manera perjudica su capacidad de participar de manera objetiva e independiente con respecto a dicha Acción de Calificación, proceso de calificación o Servicio Secundario. **Recuerde: Se requiere que tenga el máximo cuidado de evitar incluso la apariencia de cualquier irregularidad o conflicto de intereses.**

(g) **Restricciones adicionales.** Tal vez sea necesario que de vez en cuando AMBRS imponga mayores restricciones que las establecidas en esta Sección 2.2 con respecto a una división o departamento particular de AMBRS. Hasta el grado en que AMBRS instituya cualquier restricción adicional, AMBRS le dará aviso de la misma.

2.3 Intercambio y reporte de valores.

(a) Valores restringidos.

AMBRS tiene la perspectiva de que cualquier compra, propiedad o intercambio de cualquier valor emitido por una Compañía Restringida (o cualquier derivado de la misma)

y del sector de fondos de seguros por AMBRS o cualquier Empleado tiene posibilidades de que surja un conflicto de intereses o por lo menos de crear la apariencia de una irregularidad o un conflicto de intereses. Para proteger y sustentar la reputación largamente establecida de AMBRS de honestidad, integridad y trato justo, AMBRS mantiene políticas estrictas con respecto a la compra, propiedad e intercambio de Valores Restringidos.

Además de las Compañías Calificadas indicadas en el sitio web de AMBRS y las compañías a las que se le proporcionaron Servicios Secundarios, esta mantiene también una lista interna de Compañías Restringidas (la "Lista Restringida") como herramienta para apoyar a los Empleados a identificar los Valores Restringidos. ***Se agregan compañías a la Lista Restringida cuando firman un contrato de servicio para cualquier Servicio de Calificación y/o Servicio Secundario, que incluyen: una Calificación de Fortaleza Financiera, una Calificación Crediticia de Emisor, una Calificación Crediticia de Deuda de Best o cualquier otra Calificación Crediticia de Best o Servicio Secundario. Las compañías matrices y/o filiales de seguros de dichas entidades también se incorporarán a la Lista Restringida. Una compañía matriz se considerará Compañía Restringida si obtiene el 5% o más de los ingresos (los ingresos GAAP incluyen la actividad de depósitos de primas y pólizas de seguro) de su filial. Tras la firma de cualquier contrato RSA, ASA u otro contrato de servicios, los empleados con conocimiento del contrato tienen la responsabilidad de notificar de inmediato al Oficial de Cumplimiento y proporcionar los nombres y el símbolo de cotización, si corresponde, de las entidades que deben añadirse a la Lista Restringida.***

Debe señalarse que, aunque AMBRS trata de mantener una lista actual y exhaustiva en su sitio web y en la Lista Restringida, debe tenerse mucho cuidado antes de intercambiar cualquier valor emitido por las compañías dentro de los sectores de seguros, servicios financieros y cuidado de salud.

Para ayudar a garantizar que los Empleados no se involucren de manera inadvertida en transacciones de valores que sean contrarias a las políticas de propiedad e intercambio de valores de AMBRS, todos los Empleados de AMBRS se les apoya firmemente a reportar, a través del "Sistema de Certificación de Valores" electrónico, todas las compras de valores, otros distintos de los fondos de inversión diversificados y fondos mutuos no seguros y no seguros Sector ETFs, donde dicha orden o compra tenga la intención de que sea realizada directamente por el Empleado o una persona que actúe a nombre de dicho Empleado (por ejemplo: un planificador o asesor financiero).

Además, esta Política requiere que todos los Empleados informen oportunamente al Oficial de Cumplimiento de cualquier fondo o compañía del sector calificada o una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario y/o sus subsidiarias, afiliadas o compañía matriz de dicha entidad calificada o de una compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario que debe agregarse a (o eliminarse de) la Lista Restringida.

Los siguientes párrafos resumen las políticas de AMBRS con respecto a los Valores Restringidos. Los Empleados deben remitirse a las políticas y procedimientos asociados

de AMBRS con respecto a los requerimientos de negociación de valores, propiedad y presentación de informes.

(b) <u>Inversiones corporativas por parte de AMBRS</u>.

A.M. Best Rating Services, Inc., sus subsidiarias, sus planes de pensión, reparto de utilidades y planes de jubilación, y cualquier otra cuenta controlada por AMBRS o sus subsidiarias tienen prohibido poseer o intercambiar Valores Restringidos.

(c) <u>Inversiones personales de Empleados</u>.

(i) Los Empleados tienen la obligación de divulgar, al ser empleados y de ahí en adelante cada trimestre, los nombres de cualquier compañía que preste servicios de corretaje al Empleado y a los Miembros de su Familia Inmediata. Previa solicitud, se requiere que los Empleados proporcionen a AMBRS copias originales de todos los estados de Cuenta de Corretaje, incluidas las confirmaciones de intercambio, para todas dichas cuentas mantenidas por el Empleado y los Miembros de su Familia Inmediata.

(ii) Los Valores Restringidos propiedad de Empleados en pensión, jubilación, reparto de utilidades o cuentas similares patrocinadas por un ex empleador y que no sean enajenables libremente, o valores que no se puedan liquidar sin penalización (excluyendo ganancias/pérdidas de capital), no están sujetos a los requisitos de liquidación de esta Sección 2.3(c) ni a la Sección 2.3 (d). A los Empleados se les excluye de comprar con beneficio participaciones adicionales de dichos Valores Restringidos tomando en cuenta que los empleados pueden participar en Planes de Reinversión de Dividendos (DRIPs) atados a su empleo previo en compañías Restringidas que no ofrezcan provisiones de Exclusión voluntaria. Todas las tenedurías y transacciones, correspondientes a esta sección, en dichos Valores Restringidos (vea la Sección 2.3 (d) a continuación) deben ser reportadas. Sin embargo, una vez que se puedan liquidar dichos Valores Restringidos sin penalización, serán sujetos de inmediato a esta Sección 2.3(c) y a la Sección 2.3 (d). Todo Empleado que posea Valores Restringidos sujetos a esta subsección (ii) se requiere recusarse de todas las deliberaciones, procesos y acciones de calificación o Servicios Secundarios que involucren a cualesquiera dichos Valores Restringidos o la compañía calificada o compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario a la cual se relacione.

(iii) Excepto que se disponga expresamente lo contrario en las políticas AMBRS concernientes a la tenencia, negociación y presentación de informes de valores, todos los Empleados, y todos los miembros de su Familia Inmediata, tienen prohibido poseer o intercambiar cualquier Valor Restringido. No obstante la disposición anterior de esta subsección (iii), un empleado un Familiar Inmediato que actualmente es empleado de una compañía restringida esta exento de esta prohibición en cuanto se refiere a los valores restringidos de tal restricción sobre la empresa que son considerados como parte de su remuneración, sin perjuicio de los límites descritos en la sección 2.3 (c) (iv) o 2.3 (c) (v).

(iv) Un Miembro de la Familia Inmediata de cualquier Empleado puede retener Valores Restringidos de su actual empleador sólo en las Cuentas no Corretaje o cuentas de participación en las ganancias (por ejemplo, Programas de Tenencia Accionaria de los Empleados) por dicho empleador. Se deben reportar todas las tenedurías y transacciones en dichos valores por un Miembro de la Familia Inmediata (vea la Sección 2.3 (d) a continuación). Al terminar el empleo, se requiere que los miembros de la Familia Inmediata liquiden todos los Valores Restringidos que no estén sujetos a penalización (excluyendo las ganancias/pérdidas de capital). Los Empleados con miembros de su Familia Inmediata que posean Valores Restringidos deberán recusarse de todas las deliberaciones, procesos y acciones de calificación o Servicios Secundarios que involucren cualquier compañía calificada relacionada o compañía a la que se le proporcionó algún Servicio Secundario.

(v) Un Familiar Inmediato de cualquier empleado y/o un Empleado puede ser el beneficiario de Valores Restringidos si los valores restringidos se llevan a cabo en fideicomisos sin elección de inversiones de conformidad con las cuales un Familiar Inmediato no tiene un control directo o indirecto, discreción, o influencia sobre cualquier compra, venta o el comercio que afectan a dichos valores. Los Valores restringidos que sean propiedad efectiva de un Familiar Inmediato de un Empleado como se describe en este apartado (v) están exentos de los requisitos de liquidación de esta política.

(d) <u>Requisitos de Reporte</u>.

(i) Se requiere que todos los Empleados den a conocer la tenencia de sus Valores Restringidos completando el "Formulario de divulgación de Valores Restringidos" cada trimestre calendario y enviarlo de manera electrónica, antes de 10 días hábiles de que termine dicho trimestre calendario. Todos los nuevos Empleados tienen que completar el Formulario de Divulgación de Valores Restringidos cuando los contraten o designen o elijan para la junta. El Formulario de divulgación de valores restringidos requiere que se divulguen todos los Valores Restringidos propiedad en beneficio del Empleado que completa dicho formulario y por cada Miembro de su Familia Inmediata.

(ii) Si un empleado recién contratado de AMBRS (o algún miembro de la Familia Inmediata de dicho Empleado) posee Valores Restringidos que requieren liquidación, el 100% de los Valores Restringidos debe liquidarse en menos de 90 días.

(iii) Si un Empleado o un Familiar Inmediato de un Empleado recibe Valores Restringidos como resultado de una herencia o ganancia inesperada similar, el 100% de los Valores Restringidos debe liquidarse dentro de los 90 días posteriores a la fecha de la herencia u otra adquisición.

(iv) Periódicamente se actualiza la lista de entidades calificadas establecidas en la página web de AMBRS y la Lista Restringida interna, para reflejar compañías recién calificadas, así como las compañías a las que se les prestan Servicios Secundarios. En caso de que se agreguen nuevas entidades o compañías a la página web de AMBRS y/o a la Lista Restringida, cada Empleado está obligado a determinar si él o algún miembro de su Familia Inmediata posee algún Valor Restringido de dichas entidades. Además, si el Empleado es un miembro del Personal Analítico que sigue a dicha Compañía Restringida, debe notificar al Oficial de

Cumplimiento y debe recusarse de seguir dicha Compañía Restringida hasta que lo retenido sea liquidado. Si un Empleado o algún miembro de su Familia Inmediata poseen valores que se convierten en Valores Restringidos, dichos valores deben liquidarse en un plazo de 90 días.

(v) Al final de cada trimestre calendario, todos los Empleados (a nombre de sí mismos y de los miembros de su Familia Inmediata) tienen que completar y enviar un "Certificado de Cumplimiento Trimestral". El Certificado de Cumplimiento Trimestral requiere que los Empleados: (1) certifiquen que han leído y entendido las políticas y procedimientos de AMBRS concerniente a la negociación, propiedad y presentación de reportes de valores, y que han cumplido fielmente con los términos y condiciones de todas dichas políticas; y (2) declaren si ellos o algún miembro de su Familia Inmediata se involucró o no en algún intercambio de Valores Restringidos en dicho trimestre. Tenga en cuenta que los empleados deben verificar TODAS las cuentas (incluidas las cuentas que no son autodirigidas (es decir, cuentas administradas) para verificar las tenencias y transacciones de Valores Restringidos antes de completar su certificación. El empleado debe verificar personalmente las tenencias de la cuenta sin confiar en la palabra de otras personas que tengan acceso a la cuenta. Se requiere que todos los Empleados activos completen y devuelvan el Certificado de Cumplimiento Trimestral antes de 10 días hábiles de que termine cada trimestre calendario. Si algún Empleado o algún miembro de su Familia Inmediata se involucró en el intercambio de Valores Restringidos durante dicho trimestre, se requiere que dicho Empleado proporcione la información solicitada.

(vi) A los Empleados y sus Familiares Inmediatos, se les apoya firmemente para ingresar todas las compras de valores en el "Sistema de Certificación de Valores" electrónico descrito en la sección 2.3(a) anterior antes de realizarlas.

(vii) Empleados y sus Familiares Inmediatos podrán ser requeridos a enviar electrónicamente información acerca de su Cuenta de Corretaje por medio del sistema de monitoreo de valores usado por AMBRS. Los empleados cuyas Cuentas de Corretaje ya hayan sido inscritas en el sistema de alimentación automática de datos todavía están obligados a verificar periódicamente (al menos una vez por trimestre) la propiedad y transacciones de Valores Restringidos. La identificación de cualquier Valor Restringido requiere notificación inmediata al Departamento de Cumplimiento.

SECCIÓN 3

SE PROHÍBEN LAS PRÁCTICAS INJUSTAS, COERCITIVAS O ABUSIVAS; SE PROHÍBEN LAS DECLARACIONES

3.1 Prácticas Injustas, Coercitivas o Abusivas prohibidas.

La Sección 15E (i) (1) de la Ley de valores establece que la Comisión puede prohibir ciertos actos o prácticas específicas si la Comisión determina que el acto o práctica es injusto, coercitivo o abusivo. La Comisión ha determinado que los siguientes actos son de dicha naturaleza y están prohibidos:

(a) Condicionamiento o amenaza de condicionar la emisión de una calificación crediticia sobre la compra por un deudor o emisor, o una afiliada del deudor o emisor, o algún otro servicio o producto, de la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional o cualquier persona relacionada con la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional:

> Ejemplo: AMBRS no puede condicionar o amenazar condicionar la emisión de una Calificación Crediticia por la compra de un deudor, emisor o sus afiliadas de cualquier otro producto o servicio (es decir, evaluaciones) ofrecido por AMBRS o sus afiliadas (por ejemplo: A.M. Best Company, Inc. servicios noticiosos, productos de datos, publicaciones, modelo Adecuación de Capital de Best, etc.);

(b) Emitir u ofrecer o amenazar emitir una calificación crediticia que no esté determinada de acuerdo con los procedimientos y metodologías establecidos de la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional para determinar calificaciones crediticias, con base en si la persona calificada o una afiliada de la persona calificada compra o comprará la calificación crediticia o algún otro servicio o producto de la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional o cualquier persona relacionada con la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional:

> Ejemplo: AMBRS asigna una Calificación Crediticia inicial que es mayor de la que de otra manera asignaría si AMBRS siguiera sus metodologías/criterios con base en el hecho de que el deudor, emisor o sus afiliadas aceptan pagar a AMBRS o sus afiliadas por la calificación crediticia u otro producto o servicio (es decir, evaluaciones);

(c) Modificar u ofrecer o amenazar modificar una calificación crediticia de una manera contraria a los procedimientos y metodologías establecidos de la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional para modificar calificaciones crediticias, con base en si la persona calificada o una afiliada de la persona calificada, compra o comprará la calificación crediticia o algún otro servicio o producto de la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional o cualquier persona relacionada con la organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional:

> Ejemplo: AMBRS asigna a una Calificación crediticia existente una calificación crediticia mayor de la que de otra manera asignaría si AMBRS siguiera sus metodologías/criterios con base en el hecho de que el deudor, emisor o sus afiliadas aceptan pagar a AMBRS o sus afiliadas por la calificación crediticia u otro producto o servicio (es decir, evaluaciones);

(d) Emitir o amenazar emitir una calificación crediticia más baja, reducir o amenazar reducir una calificación crediticia existente, rehusarse a emitir una calificación crediticia, o retirar o amenazar retirar una calificación crediticia, con respecto a valores o instrumentos del mercado de dinero emitidos por un conjunto de activos o como parte de alguna transacción de valores respaldados por activos o respaldados por hipoteca, a menos que todos o una parte de los activos dentro de dicho conjunto o parte de dicha transacción estén también calificados por la organización calificadora estadística con reconocimiento a nivel nacional, donde dicha práctica esté involucrada por la organización de calificación estadística reconocida a nivel nacional para un fin anticompetitivo;

> Ejemplo: AMBRS emite o amenaza emitir una Calificación Crediticia inicial más baja, reduce o amenaza reducir una Calificación Crediticia existente, se rehúsa a emitir una

Calificación Crediticia, o retira o amenaza con retirar una Calificación Crediticia en una transacción de valores respaldados por activos, a menos que todos o una parte de los activos subyacentes estén calificados también por AMBRS, donde el propósito de requerir que los activos subyacentes sean calificados por AMBRS pretenda reducir la competencia entre las agencias de Calificación Crediticias.

Dependiendo de las circunstancias indicadas en (a) al (d) arriba, los empleados deben estar conscientes de que "amenaza condicionar", "amenaza emitir", "amenaza modificar", "amenaza reducir" y "amenaza retirar" podrían incluir, de manera directa, indirecta o implícita, amenazar con tomar estas medidas. De manera similar, "ofrecer emitir" y "ofrecer modificar" podría incluir, de manera directa, indirecta o implícita, ofrecerse a tomar estas medidas. Además, el inciso (d) anterior podría incluir "amenaza rehusar" emitir una calificación de manera directa, indirecta o implícita.

(e) La organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional emite o mantiene una Calificación Crediticia con respecto a un deudor o valor donde dicha organización o una persona asociada con dicha organización hizo recomendaciones al deudor o emisor, valuador de riesgos o patrocinador del valor sobre la estructura corporativa o legal, activos, pasivos o actividades del deudor o emisor del valor.

Nota: Se adoptó esta prohibición para hacer frente a la posible falta de imparcialidad que podría surgir cuando una organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional determina una calificación de crédito sobre la base de una estructura corporativa que fue desarrollada después de consultar a la organización calificadora reconocida a nivel nacional o su filial sobre cómo lograr una calificación de crédito deseado. En términos simples, la norma prohíbe una organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional a la calificación de su propio trabajo o del trabajo de una afiliada.

(f) La organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional emite o mantiene una Calificación crediticia donde la cuota pagada por la calificación fue negociada, discutida o arreglada por una persona dentro de la organización calificadora mencionada, responsable de participar en la determinación de las calificaciones de crédito o por desarrollar o aprobar procedimientos o metodologías empleadas para determinar calificaciones de crédito, incluyendo modelos cualitativos y cuantitativos;

(g) La organización calificadora estadística reconocida a nivel nacional emite o mantiene una calificación crediticia donde un analista de crédito que participó en la determinación o monitoreo de la Calificación Crediticia o una persona responsable de aprobar la calificación crediticia recibió regalos, incluyendo entretenimiento, del deudor que es calificado, o del emisor, evaluador de riesgos o patrocinador de los valores que se califican, que no sean los puntos incluidos en el contexto de las actividades comerciales normales, como reuniones, que tengan un valor total que no sea mayor de $25USD.

(h) AMBRS tiene prohibido emitir una Calificación Crediticia inicial por un valor o un instrumento de mercado de dinero emitido por un conjunto de activos o como parte de cualquier transacción de valores respaldados por activos o por hipotecas que haya pagado el emisor, patrocinador o evaluador de riesgos del valor o instrumento del mercado de dinero, a menos que AMBRS divulgara el compromiso de la calificación inicial y otra información requerida a otras organizaciones calificadoras estadísticas reconocidas a nivel nacional, y que haya obtenido las declaraciones necesarias del emisor, patrocinador o evaluador de riesgos de los valores.

(i) Las cuestiones de cómo mantener una Calificación Crediticia de una Organización Estadística de Calificación Nacionalmente Reconocida cuando una persona dentro de la de esta organización participa en la determinación o el seguimiento de la calificación crediticia, o desarrollar o aprueba los procedimientos o metodologías utilizadas para determinar la Calificación Crediticia, incluyendo modelos cualitativos y cuantitativos, es decir:

(1) Participa en las ventas o la comercialización de un producto o servicio de la organización o una subsidiaria de la organización de estadística nacionalmente reconocida.

(2) se ve influida por las ventas o las consideraciones de marketing. No obstante cualquier disposición en sentido contrario en esta Política o en cualquier otra Política de AMBRS, queda estrictamente prohibida toda acción de AMBRS o de cualquier Empleado que infrinja, o que se podría esperar razonablemente que conduzca o resulte en una infracción de las disposiciones establecidas en esta Sección 3.1.

3.2 **Prohibición sobre las declaraciones**.

Conforme a la Sección 15E(f) de la ley de Intercambio de Valores de 1934, el Artículo 10 de la Reglamentación (EC) 1060/2009, y el Artículo 10 de las Agencias de Calificación Crediticia (Enmiendas, etc.) (Salida de la UE) Regulación del 2019 , AMBRS y cada uno de sus Empleados tienen prohibido declarar o implicar de cualquier manera que AMBRS ha sido designada, patrocinada, recomendada o aprobada, o que las capacidades o calificaciones de AMBRS hayan sido aprobadas en algún aspecto, por los Estados Unidos o cualquier agencia, oficial o empleado de la misma, o cualquier otro organismo regulatorio o del gobierno de EE.UU.

Fecha de Inicio: 04/05/1967
Fecha de revisión: 17/11/1972;23/10/1981; 15/04/2004; 07/12/2005: 16/02/2006; 30/05/2007; 22/06/2007; 05/01/2009; 01/04/2009; 08/02/2010 09/09/2010 ;01/01/2011; 28/12/2012;02/28/2014; 10/14/2014; 10/20/2014; 11/07/2014; 06/15/2015; 01/01/2016; 18/07/2016; 12/10/2016; 06/07/2017; 27/07/2017; 10/05/2019; 04/02/2020; 02/02/2021; 16/04/2021; 26/08/2021; 04/11/2021; 17/11/2022; 09/01/2024; 23/06/2025