

**CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN
GOBIERNO
UNIVER PLUS S.A.**



1. OBJETIVO:

Recoger en un documento la orientación estratégica, el control efectivo de la dirección ejecutiva y la responsabilidad de esta frente a la empresa y los miembros del Máximo Órgano Social. Así mismo definir las políticas de gobierno de la Empresa, generando así mayor confianza en el mercado de los servicios de salud, brindando servicios con calidad y oportunos. De igual manera, buscamos en el presente Código, definir los derechos de las distintas partes interesadas, lo cual facilitara su ejercicio y trato equitativo a los miembros del Máximo Órgano Social, (Asamblea de Accionistas).

Para ello el Código de conducta y Buen Gobierno estará a disposición del Máximo Órgano Social, así como de las autoridades de control y de los usuarios, en tanto sea debidamente solicitado por estos.

2. DESCRIPCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta y Buen Gobierno de UNIVER PLUS S.A., es el manual donde se compilan los compromisos éticos de la Alta Dirección respecto a la gestión, íntegra, eficiente y transparente en su labor de dirección y/o Gobierno, contiene las normas que rigen el manejo de las relaciones entre el Máximo Órgano Social, la Junta Directiva, los Administradores y demás colaboradores de la compañía, buscando el bienestar de la Empresa. El presente Código facilita el alcance del direccionamiento estratégico planteado por la Sociedad, asegura el cumplimiento de normativa y a los servicios que presta, asegurándose así el respeto por las normas externas e internas y la transparencia en todas las actuaciones administrativas, lo cual permite desarrollar su objeto social bajo los más altos estándares de calidad. Por lo anterior hemos decidido actualizar y adoptar el siguiente Código de Conducta y Buen Gobierno conforme a los parámetros e instrucciones definidos en la Circular 003 de 2018 emanada de la Superintendencia Nacional de Salud.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las disposiciones contenidas en el presente código aplican a la actuación de la Asamblea General de accionistas, Junta Directiva, demás administradores en los términos del artículo 22 de la Ley 222 de 1995 y los empleados de UNIVER PLUS S.A., así como a sus proveedores, acreedores y clientes, en la medida en que interactúen con la Entidad, de manera que se garantice el cumplimiento de los principios Generales del buen gobierno al interior de la misma. Las normas contenidas en el presente documento complementan lo establecido en el Estatuto Social de la Institución.

CAPITULO I - PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LIDERAZGO DE LA SOCIEDAD

Misión: Somos una entidad dedicada a proveer servicios de optometría, oftalmología, suministros ópticos y exámenes de apoyo diagnóstico oftalmológico a los afiliados del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a beneficiarios de convenios empresariales y, en general a cualquier persona que sienta afectada su salud visual.

Contamos con la mejor tecnología, personal calificado y una experiencia de 15 años que nos posiciona como una de las empresas líderes en el campo de la salud visual a nivel nacional.

Visión: En el año 2017 estaremos consolidados como la entidad líder a nivel nacional en el manejo integral de la salud visual enfocada a los usuarios del Sistema General de Salud y beneficiarios de alianzas estratégicas con otras compañías.

Principios Éticos y Valores Institucionales:

En nuestra Institución se viven los siguientes valores y principios:

Autonomía:

Nuestros profesionales en salud son autónomos, en la aplicación de sus conocimientos adquiridos en la academia; es imperativo el garantizar el libre ejercicio de la profesión sin imposición de ninguna índole, permitiendo la completa información y libre elección de tratamiento a nuestros usuarios, siendo este el eje central de la práctica clínica en nuestra Institución.

Honestidad:

Siendo la base de nuestra Institución el ofrecer productos y servicios en salud visual, se tiene la convicción y el compromiso permanente de aplicar y dar cumplimiento a las normas jurídicas que rigen nuestra actividad y a los principios éticos que son el marco para mantener y fomentar las buenas relaciones de nuestra Institución con nuestros usuarios, funcionarios, visitantes y con la sociedad en general.

Respeto:

Consideramos que toda persona tiene valor por sí misma, y por ende cada persona es única; así se reconoce y se valora la diversidad de pensamiento, creencias, actitudes y las necesidades de cada persona fomentando la armonía con base en la tolerancia de cada uno de nuestros usuarios, funcionarios, visitantes y con la sociedad en general.

Responsabilidad:

La responsabilidad parte de la concientización del cumplimiento de los compromisos adquiridos y la concordancia de éstos con nuestros actos; por ende, se hace necesario

articularlos con la honestidad y el respeto, los cuales son aplicados en todas las actividades desarrolladas por la Institución con nuestros usuarios, funcionarios y sociedad en general.

Objetivos Institucionales:

- Fortalecer la prestación de servicios de salud visual de optometría, oftalmología, apoyo diagnóstico en oftalmología y suministros ópticos, con los mejores estándares de calidad
- Optimizar la red de atención de servicios de salud visual en los diferentes puntos de atención del territorio nacional, atendiendo a las necesidades de los usuarios.
- Propender por el seguimiento y control a la prestación de los servicios de salud visual en cada punto de atención, de manera que se garantice la efectividad de los resultados en la atención de los usuarios.

Política de Calidad:

La prestación de los servicios ofrecidos por UNIVER, está fundamentada en características de calidad determinadas en el SOGCS, como son la accesibilidad, oportunidad, continuidad, pertinencia y seguridad. De esta manera se ofrece la prestación de servicios de optometría, oftalmología y apoyo diagnóstico oftalmológico, dentro del marco de mejora continua de la calidad asegurando el logro de los resultados esperados.

Accesibilidad:

Garantizamos el acceso a los servicios de optometría, oftalmología y exámenes de apoyo diagnóstico en oftalmología, nuestra Institución cuenta con una línea de Call Center o atención personalizada en cada uno de nuestros puntos de atención.

Oportunidad:

Brindamos a nuestros usuarios, los servicios de consulta externa en optometría, oftalmología y exámenes de apoyo diagnóstico en oftalmología, dentro de los parámetros establecidos por las entidades reguladoras del sector.

Seguridad:

Nuestro marco de mejoramiento continuo, cuenta con la estandarización de procesos, procedimientos y actividades, que garantiza la prestación de los servicios de salud basados en la minimización del riesgo inherente a ejercicio de la profesión, y que permiten el logro de los resultados esperados.

Pertinencia:

Garantizamos la idoneidad de nuestros profesionales, y la aplicación de los conocimientos con la mejor evidencia científica, y la adecuada utilización de los recursos, de conformidad con los principios bioéticos y normativos, que atañen a los servicios de salud visual.

Continuidad:

Contamos con una amplia red de servicios a nivel nacional, que garantiza la completa ejecución de los requerimientos del paciente en nuestra Institución, basados en la secuencia lógica y en el conocimiento científico.

CAPITULO II ESTRUCTURA DE LA SOCIEDAD

1. MÁXIMO ORGANO SOCIAL

1.1 ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS:

Es el máximo órgano de la sociedad, incumbe a todos los accionistas quienes deliberan y toman decisiones en forma conjunta. En este órgano reside la máxima facultad directiva y de inspección de la sociedad. La Asamblea es soberana para acordar las determinaciones tendientes a la realización del objeto social de la compañía. El principio de soberanía de este órgano no es absoluto, pues está limitado por la propia Ley y demás Entes que ejercen vigilancia de acuerdo a su tipo societario y al objeto social.

Conformación

De los Accionistas: Son accionistas de la sociedad las personas naturales o jurídicas que, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto Social, se encuentran inscritos en el libro de Registro Accionario de Univer Plus S.A. y sus funciones se encuentran determinadas en el Estatuto de la Sociedad.

2. ORGANOS DE ADMINISTRACION

2.1. JUNTA DIRECTIVA:

Es uno de los órganos de Administración de la sociedad, es la autoridad en el establecimiento de las Directrices y Reglamentaciones necesarias para el correcto funcionamiento de compañía.

Filosofía de La Junta Directiva:

La filosofía de trabajo de la Junta Directiva está guiada por valores éticos, como la Honestidad, la Confianza, el Trabajo en Equipo, la Solidaridad y el Servicio, los cuales se convierten en elementos indispensables para la construcción de confianza y la creación de valor.

Responsabilidad Social:

La Junta Directiva es formada por la voluntad social de la Asamblea General, por ello es responsable ante los accionistas de las obligaciones y compromisos legales y éticos que se derivan de los impactos que la actividad de UNIVER PLUS S.A., produce en el ámbito social, y laboral.

Nuestra forma de gestionar la organización es a través de la interacción y relación armónica con sus diferentes grupos de interés dando respuesta a las expectativas financieras, sociales y ambientales, de manera que UNIVER PLUS S.A. contribuya al desarrollo sostenible en el marco del sistema de la seguridad social en Salud en el País.

Gobierno de la Junta Directiva:

1. Funcionar representando únicamente el interés de UNIVER PLUS S.A., teniendo en cuenta los principios establecidos en el Capítulo I del presente Código.
2. Sus integrantes no pueden actuar de manera independiente ya que tienen carácter colegiado y colectivo.
3. Cada uno de sus miembros individualmente considerado carece de capacidad decisoria, por ello no pueden ejercer autoridad individual para dar instrucciones al Gerente General ni a otros funcionarios pertenecientes a la Entidad.
4. Funcionar bajo el Principio Mayoritario, el cual presupone que la voluntad de la mayoría es una garantía del interés general de la sociedad. Sin embargo, sus miembros pueden dejar constancias escritas en el acta donde conste su punto de vista o apreciación acerca de determinado asunto que haya sido objeto de debate.
5. Le está vedado usurpar funciones que la ley o los estatutos adscribe a otros órganos. Por lo tanto, no le es dable asumir responsabilidad o autoridad que por Ley o por estatutos sea atribuible o esté delegada a la Asamblea General de Accionistas.
6. Sus decisiones deben enmarcarse en lo que conviene al interés social y no al de los accionistas individualmente.
7. No pueden asignar a otro órgano el cumplimiento de sus funciones, o delegar en el representante legal cualquier resolución que sea exclusivamente de su competencia.
8. Su voluntad se pone en ejecución por conducto del Representante Legal.
9. Aprobar las políticas de la entidad en materia de administración de todos los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad y que son presentadas por el Comité de Riesgos, a partir del trabajo con el área de gestión de riesgos, en caso de que existan, órgano equivalente o de las diferentes áreas de la entidad.

10. Aprobar los reglamentos, manuales de procesos, procedimientos y funciones de las áreas pertenecientes a la entidad, así como sus respectivas actualizaciones.
11. Aprobar el Código de Conducta y de Buen Gobierno. el sistema de control interno, la estructura organizacional y tecnológica del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos.
12. Aprobar el diseño y definir la periodicidad de los informes internos para los reportes de la gestión de los riesgos, especialmente los prioritarios que se van a presentar a las diferentes áreas de la entidad.
13. Aprobar el marco general de indicadores de alerta temprana y los límites de exposición como mínimo a los riesgos prioritarios.
14. Aprobar las actuaciones en caso de sobrepasar o exceder los límites de exposición como mínimo frente a los riesgos prioritarios o cualquier excepción de las políticas, así como los planes de contingencia a adoptar en caso de presentarse escenarios extremos.
15. Conocer los resultados de las pruebas de tensión (stress test) en el caso que apliquen y el plan de acción a ejecutar con base en ellos, presentado por el Comité de Riesgos u órgano equivalente.
16. Garantizar los recursos técnicos y humanos que se requieran para implementar y mantener en funcionamiento el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, teniendo en cuenta las características de cada riesgo y el tamaño y complejidad de la entidad.
17. Realizar el nombramiento del Comité de Riesgos en caso de que la entidad decida establecerlo, definir sus funciones y aprobar su reglamento, de acuerdo con las normas legales que le apliquen.
18. Pronunciarse y hacer seguimiento sobre los informes periódicos que elabore el Comité de Riesgos y la Revisoría Fiscal, respecto a los niveles de riesgo asumidos por la entidad, las medidas correctivas aplicadas para que se cumplan los límites de riesgo previamente establecidos y las observaciones o recomendaciones adoptadas para el adecuado desarrollo de cada uno de los Subsistemas de Administración de Riesgo.
19. Designar la(s) instancia(s) responsable(s) del diseño de las metodologías, modelos e indicadores cualitativos y/o cuantitativos de reconocido valor técnico para la oportuna detección de la exposición como mínimo a los riesgos prioritarios en los casos que aplique.
20. Aprobar las metodologías de segmentación, identificación, medición, control y monitoreo de los diferentes Subsistemas de Administración de Riesgos, diseñadas por la instancia responsable. m) Monitorear el cumplimiento de los lineamientos de los diferentes Subsistemas de Administración de Riesgos promoviendo su continuo fortalecimiento y que la toma de decisiones este en función de la selección e implementación de las estrategias para el tratamiento y control de los diversos riesgos y de su comportamiento.

2.2. GERENTE GENERAL

El Gerente General tiene la administración con proyección externa de la sociedad, por cuanto solo a él incumbe la representación legal de la Compañía, aunque se encuentra sometido a la supremacía jerárquica de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva.

Filosofía de La Gerencia General:

La filosofía de gobierno de la Gerencia General está orientada en una cultura de prestación de servicios integrales de salud, tratando siempre de satisfacer las necesidades de sus usuarios, superando las expectativas de los mismos, y de los demás clientes externos buscando generar confianza en nuestro público.

Responsabilidad Social:

La Gerencia General de la compañía actúa en la búsqueda del bienestar social de la comunidad, implementando políticas que lleven a la excelencia en la prestación de los servicios de salud.

Gobierno de la Gerencia General:

1. El Gerente General de la Sociedad desempeñará sus funciones de buena fe, con lealtad, del modo diligente de un buen hombre de negocios y siempre en interés de la organización, sus asociados y usuarios, ajustándose a las estipulaciones estatutarias y al régimen propio de la Institución.
2. Las Prácticas Administrativas y de Gobierno del Gerente General estarán orientadas a crear valor sostenible para los accionistas, usuarios, proveedores y prestadores del servicio, garantizando además que las políticas del buen gobierno y las prácticas de divulgación de información se apliquen de manera correcta.
3. El Gerente General garantizará la implementación de mecanismos efectivos con el fin de facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de interés que puedan presentarse entre los Accionistas, los miembros de Junta Directiva, los Ejecutivos clave, y los Grupos de interés, en tal sentido velará porque se dé cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Código de Conducta y Buen Gobierno de la entidad en materia de conflictos de interés y uso de información privilegiada que tengan relación con el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos.
4. El Gerente General utilizará los mecanismos de información adecuados con el fin de que la Junta Directiva esté actualizada en la información de la sociedad, en especial los hechos relevantes de la misma.
5. El Gobierno Empresarial del Gerente será proactivo al delegar autoridad, exigiendo a su vez los respectivos resultados de esta delegación.

6. Actuará atendiendo y proporcionando ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre áreas, fomentando el trabajo en equipo y la formación de grupos de expertos en los que todos aporten su conocimiento, experiencias y lo mejor de sí mismos.
7. Dará prioridad sobre los resultados globales de la Institución que sobre los resultados particulares.
8. Su visión estará enfocada siempre pensando en el futuro de la Sociedad, desarrollando estrategias que permitan a la empresa tener un desarrollo acorde a las expectativas económicas, financieras, laborales y demás inherentes a la misma sociedad.
9. Actuará representando legalmente a la sociedad y usando la denominación social, pudiendo celebrar y ejecutar los actos y contratos comprendidos dentro del objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y funcionamiento de la sociedad con las limitaciones o restricciones consagradas en los estatutos de la sociedad.
10. Consultará con la Junta Directiva las modificaciones a la estructura de cargos y salarios de la sociedad, para determinar su viabilidad.
11. Diseñará y establecerá un sistema de información para cubrir las necesidades de la Empresa y cumplir adecuadamente con las exigencias legales al respecto.
12. Deberá maximizar la eficiencia y reducir costos en la operación del servicio garantizando los estándares de calidad y manteniendo el principio de rentabilidad.
13. Apoyar y garantizar el efectivo cumplimiento de las políticas definidas por la Junta Directiva.
14. Conocer y discutir los procedimientos a seguir en caso de sobrepasar o exceder los límites de exposición frente a los riesgos, así como los planes de contingencia a adoptar respecto de cada escenario extremo.
15. Hacer seguimiento y pronunciarse respecto de los informes periódicos que presenten el oficial de cumplimiento, el área de calidad o la oficina de control interno sobre el grado de exposición de riesgos asumidos por la entidad y los controles realizados, además de los informes presentados por la Revisoría Fiscal. Lo anterior debe plasmarse en un informe a la Junta Directiva y hacer énfasis cuando se presenten situaciones anormales como mínimo en algún riesgo prioritario o existan graves incumplimientos a las políticas, procesos y procedimientos para cada uno de los Subsistemas de Administración de Riesgos.
16. Realizar monitoreo y revisión de las funciones del área de control interno.
17. Informar de manera oportuna mediante Oficio a la Superintendencia Nacional de Salud, acerca de cualquier situación excepcional que se presente o prevea que pueda presentarse como mínimo en el ámbito de la administración de los riesgos prioritarios, de las causas

que la originan y de las medidas que se propone poner en marcha por parte de la entidad para corregir o enfrentar dicha situación, si procede.

Política de Delegación de Funciones de la Gerencia General:

El Gerente General en su Política de delegación de funciones deberá:

1. Fijar claramente los derechos y obligaciones del delegado.
2. Contar con un sistema de información, control y evaluación sobre el desarrollo del acto delegado.
3. Tener en cuenta que él como administrador es el único investido de poderes para dirigir la Empresa en sus relaciones internas y externas y por lo tanto los actos ejecutados por los delegados, lo comprometen a él directamente.
4. Los controles frente a lo delegado son de carácter permanente y no transitorio

2.3 ALTA DIRECCIÓN:

La asignación de funciones y competencias de la Alta Dirección está debidamente fundamentada en los perfiles establecidos por la organización para el cargo a ocupar. Los Directivos tienen las responsabilidades delegadas por la Gerencia General debiendo actuar de manera consecuente con la responsabilidad asumida y mantener informado al Gerente General de sus acciones. Los Altos Directivos orientan sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la Empresa, cumpliendo la normativa vigente, acatando la Constitución y la Ley.

2.4 EL TALENTO HUMANO:

UNIVER PLUS S.A., está comprometida con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus empleados, teniendo establecidas en el manual de Procesos de Gestión Humana, las políticas y prácticas de gestión humana basadas, en la equidad, imparcialidad y transparencia.

CAPITULO III POLITICAS DE GOBIERNO QUE ORIENTAN LA GESTIÓN DE LA SOCIEDAD

1. POLITICA GENERAL DE SARLAFT

Univer no contemplará relaciones de negocios o en general cualquier tipo de vínculo contractual con personas naturales o jurídicas que no cumplan con los requisitos exigidos por la normativa vigente en LA/FT así como aquellos contenidos en el presente manual, los cuales han sido dispuestos por la compañía para la evaluación de contrapartes previa

vinculación y/o realización de operaciones como parte del control y administración del riesgo LA/FT.

Los trabajadores de la Institución, en el ejercicio de sus funciones, deberán acatar los procedimientos dispuestos por la Oficina de Cumplimiento para la correcta identificación de clientes y proveedores, así como para los oportunos reportes de operaciones potencialmente inusuales o sospechosas al Oficial de Cumplimiento designado por la Junta Directiva.

Los miembros de la Junta Directiva, empleados, clientes, proveedores, contratistas y demás terceros, se comprometen con Univer Plus S.A., a guardar confidencialidad respecto de la información relacionada con LA/FT a la cual tengan acceso con ocasión del cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo.

La Junta Directiva de la Institución reconoce la importancia del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y expresa su compromiso, respaldo y dotación de recursos, para que dicho Sistema sea implementado, documentado, revisado y divulgado a todos los procesos y funcionarios de la organización. Igualmente, revisará periódicamente el cumplimiento de las políticas definidas y prohíbe la realización de operaciones con personas no identificadas, a excepción de las contempladas por la Circular 009 de 2016 y demás normas que la adicionen, complementen, modifiquen o deroguen, es decir, aquellas personas naturales cuya atención sea brindada por remisión de una aseguradora.

2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN, OPACIDAD Y FRAUDE

Univer Plus S.A. está comprometida con una política de cero tolerancia frente a actos de corrupción, opacidad y fraude en cualquiera de sus modalidades, por tanto NO ACEPTA en modo alguno ninguno de estos actos, promueve una cultura de integridad y lucha contra la misma y que permite conducir sus negocios y operaciones con altos estándares éticos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes y adopta las medidas pertinentes para la prevención, detección y manejo de conductas y/o situaciones que puedan poner en riesgo a Univer Plus S.A. por actos de Corrupción, Opacidad y Fraude, por lo tanto la entidad se compromete a:

- Gestionar de acuerdo con los principios establecidos y de una manera estructurada y estratégica, los riesgos de corrupción, opacidad y fraude asociados al negocio y su relacionamiento con terceros.
- Promover continuamente una cultura ética como elemento indispensable para la prevención, detección, investigación y remediación de situaciones de corrupción, opacidad y fraude.
- Prevenir los daños a la imagen y reputación a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben la realización de acciones constitutivas de corrupción, opacidad y fraude.
- Velar por un adecuado Gobierno Corporativo y por un comportamiento intachable de todos sus colaboradores.

- Generar un entorno de transparencia, mediante la difusión y aplicación de los controles tendientes a la prevención de la corrupción, opacidad y fraude.
- Presentar información y registrar transacciones con precisión.
- Implementar controles internos para asegurar que los activos de los accionistas sean vigilados y salvaguardados adecuadamente.
- Adelantar las acciones que correspondan, ante una denuncia de corrupción, opacidad y/o fraude presunción o tentativa de esta, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, objetividad y transparencia durante toda la investigación.
- Aplicar las medidas internas que correspondan en caso corrupción, opacidad y fraude. En el evento en que se encuentre frente a una conducta tipificada como delito en el Código Penal, dará aviso a las autoridades competentes, sin importar el cargo o antigüedad del involucrado.
- Revisar los sistemas y procedimientos existentes para evitar que existan acciones o se repitan situaciones que puedan poner en riesgo a la organización frente a casos de corrupción, opacidad y fraude.
- Contar con el compromiso de propios y terceros en el cumplimiento de la política de prevención de Corrupción, Opacidad y Fraude.
- Difundir en la organización todas las políticas contenidas en los documentos de Gobierno Corporativo y propender para que cada colaborador sea el responsable de aplicar los criterios definidos allí y por ajustar sus actuaciones de acuerdo con los valores corporativos

La política, que encuentra descrita en el **MANUAL DEL SUBSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN, OPACIDAD Y FRAUDE- SICOF**, así como los instructivos de **CONFLICTOS DE INTERESES; CONTRIBUCIONES PÚBLICAS O POLÍTICAS; REGALOS E INVITACIONES**, tiene como propósito facilitar el control y la gestión sobre los eventos de corrupción, opacidad y fraude que se puedan llegar a identificar en la operación normal de la entidad y soportar a Univer Plus S.A. en la consecución de sus objetivos operacionales, financieros y de cumplimiento. Así mismo, se establecen los elementos estructurales para prevenir, detectar, investigar y corregir eventos de corrupción, opacidad y fraude, asignar los roles y responsabilidades en el proceso de identificación de riesgos; diseño, implementación y evaluación de controles para mitigación de los riesgos y en la gestión de investigaciones relacionadas con eventos de corrupción, opacidad y fraude.

3. SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y REMUNERACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

Proceso de Selección de Empleados:

La contratación, remuneración, evaluación de desempeño, promoción y desvinculación del personal, se lleva a cabo acorde con lo establecido en el manual de procesos de Gestión Humana, el cual se encuentra adecuado a la naturaleza y directrices de la organización.

Ingreso de Empleados:

Todo aspirante a ingresar a UNIVER PLUS S.A. debe acreditar sus competencias cognitivas, personales y laborales las cuales son evaluadas de acuerdo al cargo y al respectivo perfil que requiere el mismo.

Acciones Preventivas frente a controversias en las relaciones laborales

UNIVER PLUS S.A., está atenta a la prevención, atención y resolución de las posibles controversias que puedan llegar a surgir entre los mismos empleados de la sociedad. Trabajamos en pro de obtener un clima laboral sano y cálido y que el empleado tenga conciencia de la importancia de la Empresa como ente económico generador de empleo y contribuidor a la salud y bienestar de sus clientes.

En relación con el presente código pueden presentarse las siguientes situaciones:

Uso de información privilegiada:

Los funcionarios no pueden hacer uso de la información no pública de la Sociedad, para sus propios fines, salvo que esta no perjudique los intereses de la misma.

Conflicto de Intereses:

Cuando un trabajador se encuentre en una situación que le implique conflicto de intereses frente a la Sociedad, deberá informar a la Gerencia General, la cual presentará el caso ante la Junta Directiva para que este órgano sea el encargado de tomar la decisión.

Conflicto de intereses entre un trabajador y un Accionista:

Los conflictos de Intereses que lleguen a presentarse entre un Funcionario y un Accionista, se analizarán prevaleciendo el cumplimiento de la normativa vigente y el interés general.

Inhabilidades e Incompatibilidades:

Con la finalidad de garantizar que el desarrollo del objeto social de compañía, el cual está enmarcado dentro de los principios de transparencia, objetividad y equidad, la institución debe acogerse al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, que se consagra en el Estatuto Social de UNIVER PLUS S.A.

Las situaciones descritas se resolverán así:

Arreglo Directo:

En caso de presentarse diferencias o controversias entre los empleados, entre estos y los socios o con los miembros del cuerpo asistencial, siempre se procurarán resolver en primera instancia por las mismas partes de buena fe y de forma inmediata mediante arreglo directo.

Procesos Disciplinarios:

En los casos de transgresiones a la normativa interna de la Institución, por parte de sus empleados, la falta es analizada por la Dirección de Gestión Humana y la Gerencia Administrativa, quienes de una manera prudente, idónea, adecuada, responsable, oportuna, ética y con calidad, realizan los descargos emitiendo su respectivo concepto. El fin de este proceso es el de lograr generar en el empleado el sentido de responsabilidad y acatamiento a las disposiciones establecidas por la Empresa.

4. SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:

UNIVER PLUS S.A., como Institución privada, se encuentra sometida al régimen del derecho privado, actuando bajo los principios de selección objetiva, e igualdad en la selección, evaluación y escogencia de la mejor alternativa para la sociedad, teniendo en cuenta las condiciones técnicas, comerciales y de valor agregado, para la Institución. Todos los negocios ejecutados por la Institución con personas naturales o jurídicas se basan en la buena fe que debe existir entre las partes para generar el clima de confianza que debe existir en toda relación contractual. Toda contratación de la entidad, distinta a la referente a las relaciones laborales, estará enmarcada en la política contenida en el **MANUAL DE CONTRATACIÓN**.

5. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:

Compromiso con la Comunicación:

El Plan de Comunicación de la compañía está encaminado al alcance del propósito misional, el fortalecimiento de la identidad corporativa y al aprovechamiento de la inteligencia, creatividad y capacidad de decisión del personal que participa en la Institución. UNIVER PLUS S.A. cuenta con formas de comunicación interna que permiten integrar el sistema de la empresa e interactuar con sus empleados, con sus usuarios, con sus empresas aliadas. La compañía se expresa frente a sus usuarios, sus grupos de interés y la sociedad en general de manera transparente, oportuna y suficiente; busca garantizar que la Institución comunique sus hechos relevantes a través de diferentes canales de comunicación masivos y alternativos, como son la página WEB, boletines electrónicos y demás medios virtuales.

Compromiso de Confidencialidad:

Los miembros del cuerpo asistencial y demás trabajadores de la Institución son responsables de que la comunicación institucional sea confidencial, se comprometen a guardar reserva en la información que manejan. Quienes incumplan con este acuerdo de confidencialidad serán sancionados conforme a lo establecido en el régimen disciplinario interno.

6. RESPETO AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO:

Como Institución prestadora de servicios de salud, UNIVER PLUS S.A. es consciente de que procurar conseguir la confianza y lealtad de sus clientes; para ello cuenta con estrategias diseñadas para satisfacer las necesidades y expectativas de su público, que involucra a su personal.

CAPITULO IV - CONTROL Y AUDITORIA

La Institución cuenta con un conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación destinados a proporcionar seguridad razonable en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos en las siguientes categorías, que, si bien son distintas entre sí, se encuentran relacionadas:

1. Efectividad y eficiencia de las operaciones, estos es el cumplimiento de los objetivos básicos de la entidad, salvaguardando los recursos de la misma.
2. Suficiencia y confiabilidad de la información financiera, así como de la preparación de los estados financieros, y
3. Cumplimiento de la regulación aplicable, categoría que se refiere al cumplimiento de las leyes, estatutos, reglamentos o instrucciones a que está sujeta la entidad.

Este sistema de control interno es objeto de permanente revisión por parte de la Administración y la Junta Directiva, con el fin de desarrollar los correctivos y mejoras que determinen los resultados de tal revisión. De esta manera, la Administración vela porque el sistema de control interno cumpla con las normas y prácticas que le son aplicables.

La Junta Directiva realiza gestión activa en relación con el sistema de control interno a través del Gerente General, la Revisoría Fiscal y la Auditoría interna.

El Código de Conducta y Buen Gobierno hacen parte del Sistema de control interno. Estos códigos contienen reglas éticas y de conducta dirigidas a generar conciencia y cultura en los Accionistas, Colaboradores y demás personas que intervienen en la actividad empresarial de la Univer.

RELACIONES CON LA REVISORIA FISCAL:

Como mecanismo de garantía para los accionistas, la compañía cuenta con un Revisor Fiscal quien cumple las funciones previstas en el Estatuto Social y en la normativa vigente. El enfoque del trabajo de Revisoría Fiscal se basa en la identificación de riesgos de negocio, revisión de los procesos clave de negocio, evaluación del control interno, la razonabilidad de las cifras de los estados financieros, y la comprobación de que los administradores hayan cumplido con sus obligaciones legales y estatutarias.

UNIVER PLUS S.A. apoya el trabajo de la Revisoría Fiscal y está atenta a brindar de una manera oportuna y veraz la información solicitada por dicho órgano a fin de que este pueda llevar a cabo sus funciones y posterior rendición de informes a los accionistas.

CAPITULO V CODIGO DE INTEGRIDAD

Presentación y Lineamientos

Todos los seres humanos han de definir sus actuaciones a partir de una Misión, de una Visión y de unos Principios Éticos. La Ética presenta paradigmas respecto a las conductas y acciones de los seres humanos, en referencia sobre los actos bien o mal realizados; por ello los seres humanos a lo largo de su vida pueden utilizar una enorme variedad de criterios orientadores para elegir su propia conducta, aunque muchos de ellos no tengan que ver con la ética y la moral.

Un Código de Integridad define el conjunto de principios éticos, de pautas formales compatibles con los valores personales, es una declaración colectiva de los estándares de conducta que debe tener un grupo.

El presente documento define las normas de comportamiento que orientan las conductas y actuaciones laborales de los trabajadores de UNIVER PLUS S.A. enmarcando el desarrollo de sus actividades bajo los principios de la ética como pilar fundamental en el ejercicio de sus funciones y máxima expresión del cumplimiento idóneo de la misión institucional.

La Institución está comprometida frente a sus usuarios internos y externos en velar por la protección de los derechos humanos, laborales, la seguridad y el medio ambiente, basando sus valores y principios éticos en la transparencia e integridad, profesional la cual se verá traducida en el posicionamiento de la compañía, como la mejor en su área dentro del sector de la Salud. Con la expedición del presente Código de Ética, el grupo humano de la Institución guiará su conducta moral, atrayendo la confianza y prestigio de la comunidad, impulsándose el recto ejercicio de las profesiones.

Para desarrollar los lineamientos descritos, los colaboradores, administradores y accionistas se regirán por los siguientes principios:

Honestidad:

Siendo la base de nuestra Institución el ofrecer productos y servicios en salud visual, se tiene la convicción y el compromiso permanente de aplicar y dar cumplimiento a las normas jurídicas que rigen nuestra actividad y a los principios éticos que son el marco para mantener y fomentar las buenas relaciones de nuestra Institución con nuestros usuarios, funcionarios, visitantes y con la sociedad en general.

Respeto:

Consideramos que toda persona tiene valor por sí misma, y por ende cada persona es única; así se reconoce y se valora la diversidad de pensamiento, creencias, actitudes y las necesidades de cada persona fomentando la armonía con base en la tolerancia de cada uno de nuestros usuarios, funcionarios, visitantes y con la sociedad en general.

Compromiso:

Todos los colaboradores de Univer Plus S.A., asumen la obligación de cumplir y aplicar los principios y directrices plasmadas en el presente código, así como de comprometerse con el desarrollo esperado de las actividades que desarrollan en pro del bienestar organizacional.

Diligencia:

Corresponde al deber de todos los miembros de la organización, (accionistas, administradores, colaboradores), de brindar toda su capacidad en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, practicando siempre el mejor hacer y trabajando por el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Justicia:

Es la capacidad moral y ética de los accionistas, administradores y colaboradores de la organización para evaluar los comportamientos, actitudes y situaciones como justas y actuar conforme a dicho pensamiento, alineado con las directrices y postulados del presente Código.

POLITICAS Y COMPROMISOS ETICOS DE ADMINISTRADORES Y COLABORADORES

Las políticas y compromisos éticos de nuestros Administradores y colaboradores se encuentran definidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo de UNIVER PLUS S.A.

Alta Dirección y Administradores:

La Alta Dirección y Administradores de la IPS se comprometen a:

1. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias de la sociedad, el Código de Buen Gobierno y los principios éticos plasmados en el presente código.
2. Cumplir con el desarrollo del objeto social con un efectivo y visible liderazgo ético dentro y fuera de la institución.
3. Observar un trato equitativo a los Accionistas e Inversionistas, además de hacer respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos, cumpliendo con los procesos y canales de una comunicación abierta, oportuna y adecuada entre estos y con todas las instancias de la compañía.

4. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos que impliquen competencia con la sociedad o en casos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, debiendo construir una estrategia de prevención y manejo ético de conflicto de intereses que puedan presentarse.
5. Cumplir con el Direccionamiento Estratégico y las políticas de calidad definidas por la compañía, ajustando las actuaciones a los presentes principios y políticas éticas.
6. Administrar y manejar en forma eficiente los recursos, acatando los presupuestos asignados.
7. Lograr que las soluciones a los conflictos que puedan presentarse al interior de la sociedad se den mediante el mecanismo de la transacción, amigable composición y conciliación.
8. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas al Revisor Fiscal.
9. Los compromisos éticos con nuestros grupos de interés contemplan y comprenden las acciones a las que se compromete la Institución frente a sus grupos de interés lo cual está determinado en el Código de buen Gobierno.

CONFLICTOS DE INTERESES Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Univer Plus S.A. cuenta con una directriz de Conflicto de Intereses diseñada para proteger los intereses de la entidad, ayudar a las Gerencias, órganos de control y sus colaboradores a alcanzar altos niveles éticos y de confianza y prevenir que se vean enfrentados a situaciones de conflicto de interés o en el caso de estarlo, que los mismos sean debidamente atendidos.

Las gerencias, los órganos de control y los colaboradores de Univer Plus S.A. se ven expuestos a una situación de conflictos de interés en situaciones en las cuales se debe tomar una decisión, realizar u omitir una acción debido a sus funciones que se vea enfrentada con intereses personales, de manera que afecte la objetividad y juicio en el desarrollo de su trabajo.

Esta directriz incorpora aquellas circunstancias donde se puedan llegar a contraponer los intereses de un colaborador y los de Univer Plus S.A. y los principios y valores que deben guiar la actuación de los colaboradores y familiares dentro de segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, para evitar que se presente un conflicto de interés.

De igual manera, deben evitar participar en situaciones que los pongan en competencia con Univer Plus S.A. o mediante las cuales tengan un reclamo en contra de esta o estén aprovechando para sí mismos una oportunidad que le pertenece a éstas.

Se incluyen en esta directriz situaciones de Conflicto de Interés por:

- Relación laboral directa o indirecta
- Participación en transacciones, activos o inversiones de Univer Plus S.A.
- Procesos de contratación
- Manejo de regalos en invitaciones

Deber de información de los conflictos de interés y gestión de los mismos

Las situaciones que involucren un Conflicto de Intereses no siempre pueden ser obvias o fáciles de solucionar. Por lo tanto, las gerencias, los órganos de control y colaboradores de Univer Plus S.A. deben informar aquellas situaciones que contengan un Conflicto de Intereses tan pronto sean percibidas y antes de tomar cualquier decisión al jefe inmediato, gerencia, Jurídica, la Dirección de Talento Humano, Junta Directiva (cuando se trate de conflictos de interés de miembros de la gerencia) o a la Asamblea de Accionistas (cuando se trate de conflictos de interés de miembros de la Junta Directiva).

En caso de que la Dirección de Talento Humano y Jurídica no llegue a una conclusión, este análisis se lleva a una segunda instancia a través de Comité de Presidencia, quien se encargará de gestionar y hacer seguimiento a las situaciones de conflicto de interés que le sean informadas, además de garantizar la confidencialidad y seguridad de la información y determinar las acciones correctivas, preventivas o disciplinarias aplicables a cada caso.

Adicionalmente, anualmente, la Dirección de Talento Humano debe adelantar una confirmación de ausencia o presencia de conflicto de intereses de las gerencias y los colaboradores de Univer Plus S.A.

POLITICA DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Responsabilidad Social Empresarial:

Es la forma de gestionar una organización mediante la interacción y relación armónica con sus diferentes grupos de interés dando respuesta a sus expectativas financieras, sociales y ambientales de manera que se contribuya al desarrollo sostenible y a la creación de valor en todo el sistema.

La Institución, en su búsqueda de generar confianza a la comunidad, establecerá mecanismos que le permitan responder a las exigencias del mercado de la salud con miras a lograr mayor competitividad y promover la nueva imagen institucional recientemente adoptada.

Por lo anterior UNIVER PLUS S.A. se acogerá, en lo posible de manera voluntaria, a los nueve principios emanados del Pacto Global, el cual es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas cuyo propósito es promover la incorporación de valores y principios universalmente reconocidos a la visión estratégica y a las prácticas corporativas de las

empresas, y con ello busca promover una mayor Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Su implementación de carácter voluntario es una manera de impulsar la Responsabilidad Social Empresarial.

Estos principios acceden a:

Derechos Humanos:

- a. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- b. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito laboral:

- a. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- b. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- c. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- d. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

UNIVER PLUS S.A., como Institución prestadora de servicios de Salud, es consciente de la importancia de la conservación del medio ambiente, por ello, tiene identificados los riesgos y peligros que atentan contra la salud de la comunidad. Por lo tanto la organización está comprometida en proveer ambientes sanos y seguros de trabajo mediante la creación y desarrollo de actividades relacionadas con el manejo integral de los residuos, manejo y control de vectores y roedores, actividades de saneamiento básico y actividades de orden y limpieza, que comprenden la educación y la aplicación de prácticas seguras, protegiendo así a los funcionarios, contratistas, subcontratistas, usuarios, proveedores, visitantes y acompañantes, de los riesgos producidos por contaminación del medio ambiente.

Por tal motivo se realizarán las siguientes conductas:

- a. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
- b. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
- c. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anti corrupción:

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

CAPITULO VI GLOSARIO DE TÉRMINOS

Administrar: Dirigir una Institución, ejercer la autoridad o el mando sobre la misma, Ordenar, disponer, organizar una sociedad.

Código del Buen Gobierno: Igualmente denominado código de gobierno corporativo, se define como el documento que compila los compromisos éticos de la alta Dirección respecto a la gestión, íntegra, eficiente y transparente en su labor de dirección y/o Gobierno, que a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación, son promulgadas ante los diversos públicos y grupos de interés, con el fin de generar confianza tanto en los clientes externos como internos.

Código de Conducta: Es el documento que compendia las disposiciones para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, en coherencia con el Código del Buen Gobierno, todo servidor de la entidad debe observar en el ejercicio de sus funciones.

Conflicto de Intereses: Son las situaciones en las cuales una persona natural o jurídica, se encuentra en una posición donde puede aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tiene a su cargo en razón de sus funciones.

Gobernabilidad: Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía.

Gobierno Corporativo: La forma como se administran y controlan las buenas prácticas corporativas de una organización. Manera de gobernar una empresa, mejorando su funcionamiento interno y externo de manera eficiente, transparente, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético de toda la organización.

Grupos de Interés: Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la Sociedad. Se consideran grupos de interés entre otros: Los empleados, consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la IPS.

Misión: Es la razón de ser de la sociedad, son las acciones y esfuerzos; representa el qué y para que de la Entidad.

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la Alta Dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la gestión de servicio, para el cumplimiento de los fines de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos como Entidad prestadora de servicios de salud.

Principio: Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. Causa fundamental o verdad universal, los principios se dan según la época y posición ideológica. Son la fuente primaria de todo ser.

Principios éticos: Expresiones del pensar y sentir de una sociedad en un momento dado. Son las creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarnos interna y externamente.

Valores: Formas de ser y actuar de las personas. Son los pilares de la cultura de una empresa, son los principios que la rigen, constituyendo el marco de referencia para la actuación de los empleados.

Visión: Es el Estado deseado y necesario a largo plazo de una organización, orienta y precisa hacia dónde va la sociedad.

CAPITULO VII VIGENCIA Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO:

VIGENCIA:

El presente código rige a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva y suscripción del Representante Legal y estará vigente hasta su derogación expresa.

DIVULGACION DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

La Institución a través de los mecanismos de información dará a conocer a sus accionistas, empleados y en general a la comunidad la existencia y contenido del presente código, sus reformas o adiciones y mantendrá a todo su público en general debidamente informado.

REFORMA AL CODIGO DE CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO:

El Código de Conducta y Buen Gobierno será reformado cuando:

1. Los Entes de control así lo exijan.
2. Cuando ocurran cambios internos en la sociedad que lo ameriten.
3. Cuando por directrices de la Asamblea General o la Junta Directiva así lo establezcan.

El presente documento se suscribe en la ciudad de Bucaramanga,

ÁLVARO FRANCISCO RIBERO CADENA
Representante Legal