



VERIS S.A

**CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y
VALORES**

RGL-401.12.1

Diciembre 2024

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 2 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

CONTENIDO

DECLARACIÓN DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO	4
1 Introducción	5
1.1 Nuestra Misión Y Visión	5
2 Nuestros Valores.....	5
3 Objetivo.....	6
4 Alcance	6
5 Principios De Conducta Empresarial	7
5.1 Buen Gobierno Corporativo.....	7
5.2 Respeto a los Derechos Humanos.....	7
5.3 Diversidad, Inclusión y Estabilidad	7
5.4 Derecho de Asociación	10
5.5 Seguridad y Salud en el trabajo	10
5.6 Cuidado y Bienestar de Nuestros Pacientes	11
5.7 Protección del Medio Ambiente.....	11
5.8 Responsabilidad Social Corporativa.....	12
5.9 Calidad del Servicio.....	12
5.10 Relaciones Comerciales Íntegras y Prohibición de Actos de Corrupción.....	12
5.11 Lucha Contra el Fraude Ocupacional	12
5.12 Prevención del Lavado de Activos.....	13
5.13 Confidencialidad de la información y Protección de Datos Personales.....	13
5.14 Competencia Leal	14
6 Veris Como Empresa Segura Y Con Enfoque Libre De Violencia, Acoso Y Discriminación Contra Las Mujeres.....	15
7 Compromisos Y Responsabilidades.....	15
7.1 De los Colaboradores.....	15
7.2 De los Líderes	15
7.3 De La Compañía	16
7.4 De los Grupos de Interés:.....	16
8 Denuncia De Conductas Indebidas	16

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 3 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

8.1	Resolución de Situaciones Reportadas	17
8.2	Sanciones	17
9	Comunicación, Socialización Y Entrenamiento.....	17
9.1	Comunicación y Socialización	17
9.2	Entrenamiento.....	18
10	Debida Diligencia Para La Protección De Colaboradores Que Desempeñan Sus Funciones En Empresas Clientes	18
11	Comité De Ética, Conducta Y Valores	19
11.1	Miembros del Comité	19
11.2	Responsabilidades del Comité	19
11.3	Sesiones del Comité	19
11.4	Sanciones que Puede Establecer el Comité.....	20
12	Anexos	21

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 4 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

DECLARACIÓN DE NUESTRO PRESIDENTE EJECUTIVO

Queridos Colaboradores:

En Veris entendemos que la sociedad se sustenta en valores, principios fundamentales y el respeto a los derechos humanos que guían nuestras acciones. Como profesionales dedicados al cuidado de la salud de nuestros pacientes, debemos mantener un compromiso inquebrantable con los más altos estándares éticos y morales en cada una de nuestras interacciones y decisiones.

La transparencia, ética, integridad y aplicación de los derechos humanos son pilares esenciales de este compromiso y reconocemos que, a veces, situaciones simples o inadvertidas pueden erosionar estos principios, por lo que es crucial trabajar continuamente en fortalecerlos.

Ser ético e íntegro implica más que sólo abstenerse de acciones contrarias a estos valores. También implica asesorar, prevenir, corregir, denunciar y evitar que aquellos tentados por el facilismo o los antivalores se integren a nuestra familia organizacional.

Este Código no es estático; es una herramienta viva que evolucionará con nuestras experiencias y aprendizajes. Está diseñado para ser nuestra guía constante, una luz que oriente cada paso de aquellos que llevamos con orgullo el nombre de VERIS en nuestro corazón.

Con este código, reafirmamos nuestro compromiso de ser un referente de integridad, excelencia, con enfoque de género, diversidad y respeto hacia los derechos humanos en el sector de servicios médicos al incorporar en nuestro ADN corporativo una cultura ética que solidifica nuestra reputación a nivel nacional e internacional.

Hago un llamado a cada uno de nosotros para mantenernos firmes como una roca, defendiendo los valores que nos definen y que guían nuestro impacto positivo en la sociedad.

Juntos, seguiremos proclamando al mundo: ¡YO SOY VERIS!

Con aprecio y entusiasmo,

JORGE ANDRÉS WILLS OSPINA
PRESIDENTE EJECUTIVO
VERIS S.A.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 5 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

1 Introducción

Nuestro Código de Ética, Conducta y Valores (en adelante “el Código”) contiene las directrices y principios corporativos que todos quienes forman parte de VERIS S.A. (en adelante “VERIS”) deben cumplir. Los principales principios, motivo de este código, son la ética e integridad, los cuales son la base para construir una sociedad justa y equitativa, por tanto, no son negociables.

Los lineamientos y principios corporativos establecidos en este Código guían las buenas prácticas empresariales basadas en la integridad, la transparencia y el compromiso con la excelencia, reflejando nuestro compromiso con una conducta ética de excelencia, fundamental para mantener y fortalecer la reputación de VERIS S.A. como una compañía responsable con el desarrollo sostenible y el bienestar comunitario.

1.1 Nuestra Misión Y Visión

MISIÓN:

Nuestra misión como Compañía es que **los usuarios vivan más, vivan mejor y que cuidarlos sea tan fácil**, esto responde a nuestro propósito de enamorar a los clientes, brindando servicios integrales de salud, de manera personalizada y con atributos de alta calidad, eficacia e innovación.

VISIÓN:

Seremos el mejor sistema integral de salud con vocación de servicio y compromiso con el usuario.

2 Nuestros Valores

Nuestro Código de Ética, Conducta y Valores ha sido inspirado por nuestro ADN VERIS; que constituye los principios que identifican a todos los integrantes de VERIS S.A. y forman su identidad, siendo el reflejo del compromiso de los altos directivos con la ética e integridad de la Compañía, mismos que dirigen todas las acciones y relaciones de nuestros colaboradores, tanto en su conducta personal como en la ejecución de sus funciones y en las interacciones con nuestras partes interesadas.

Nuestros valores corporativos como ADN son:

Íntegros: Para Veris, la integridad es fundamental en cada aspecto de nuestras actividades. Nos comprometemos a actuar con honestidad y transparencia en todas nuestras interacciones, manteniendo altos estándares éticos que reflejen nuestro compromiso con el bienestar de nuestros pacientes y la confianza de la comunidad.

Apasionados: Nuestra pasión por la atención médica impulsa nuestro trabajo. Nos dedicamos con entusiasmo a nuestras responsabilidades, buscando siempre nuevas oportunidades para mejorar y proporcionar una atención excepcional.

Creativos: Valoramos la creatividad como motor de innovación en Veris. Fomentamos un entorno de trabajo donde las nuevas ideas son bienvenidas y cultivadas, permitiéndonos innovar y encontrar soluciones efectivas.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 6 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

Responsables: Reconocemos la importancia de la responsabilidad en nuestro trabajo. Asumimos nuestras acciones y decisiones, cumpliendo con nuestras obligaciones de manera ética y profesional para mantener la confianza de nuestros pacientes y colegas.

Buscadores de la excelencia: En Veris nos esforzamos por la excelencia en la atención y el servicio. Establecemos estándares elevados y buscamos continuamente mejorar nuestros procesos y resultados, asegurando que cada interacción con nuestros pacientes sea de la más alta calidad.

Sostenibles: La sostenibilidad es uno de los pilares más importantes en Veris y somos conscientes de que vivir en este planeta es un privilegio y una gran responsabilidad.

Para visualizar nuestros comportamientos asociados a nuestro ADN VERIS revisar el ANEXO 2: Veris y sus comportamientos asociados.

3 Objetivo

Promover una cultura ética mediante el establecimiento y comunicación de directrices claras que reflejen nuestros valores organizacionales en cada decisión y acción de todos quienes conformamos VERIS. Así como crear un entorno de ética y valores que fortalezca las relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, motivando a nuestro equipo a actuar con responsabilidad y dedicación en beneficio de la comunidad para preservar nuestra posición como líderes en servicios integrales de salud.

4 Alcance

Nuestro Código de Ética, Conducta y Valores se aplica sin excepción a todos los accionistas, directores, personal gerencial, colaboradores, proveedores, pacientes y cualquier persona o entidad cuyo comportamiento pueda afectar económica, reputacional y/o legalmente a nuestra Compañía.

Todos nuestros grupos de interés deben conocer, comprender, respetar y adherirse a nuestros lineamientos y principios éticos, sin importar su posición jerárquica, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad dentro de la Compañía.

Este Código no puede prever todas las situaciones que puedan surgir en el desarrollo de las actividades diarias de nuestros grupos de interés, por lo cual, este código debe ser interpretado como aquellas pautas de comportamiento mínimas esperadas por parte de nuestros Grupos de Interés, aplicando la lógica en conjunto con los principios éticos generales que se abordan en este código.

A pesar de lo anterior, entendemos que pueden existir dudas razonables o dilemas éticos, sobre la correcta priorización y toma de decisiones, por lo que, de necesitar soporte para identificar si se trata de un incumplimiento, puede compartir su situación al área de Gestión Humana, jefe inmediato o plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Lo qué hago podría afectar mi reputación en la Compañía y públicamente?
- ¿Mis acciones pueden afectar la reputación de la Compañía y a sus colaboradores?
- ¿Lo que estoy haciendo es legal, ético y no contrapone los valores de la Compañía?
- ¿La decisión que tome puede afectar a mis seres queridos?
- ¿Temería a que alguien me descubra y a las consecuencias de mis acciones?

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 7 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

5 Principios De Conducta Empresarial

El cumplimiento de los principios previstos en este apartado, debe hacerse extensivo a los grupos de interés de la Compañía, en lo que fuere aplicable y extensivo particularmente a los proveedores para con sus trabajadores, sobre todo si éstos últimos se relacionan directa o indirectamente con la Compañía.

5.1 Buen Gobierno Corporativo

La ética y la integridad son principios fundamentales que orientan la prestación de servicios integrales de salud en VERIS, priorizando el bienestar de nuestros pacientes y fortaleciendo relaciones sólidas y confiables con nuestros grupos de interés. Este enfoque no solo garantiza la calidad del servicio, sino que también reduce la posibilidad de conductas contrarias a nuestros valores fundamentales.

En VERIS, fomentamos el buen gobierno corporativo mediante la práctica de la ética y la integridad en todas nuestras decisiones, operaciones y gestión organizacional.

Nuestros altos directivos en VERIS están comprometidos con atender las necesidades y preocupaciones de nuestros grupos de interés. Fomentamos la toma de decisiones imparcial, sostenible y transparente, garantizando un beneficio justo para todas las partes involucradas en nuestras actividades. Estos principios no solo refuerzan nuestra responsabilidad corporativa, sino que también promueven un ambiente de confianza y colaboración.

5.2 Respeto a los Derechos Humanos

Derechos Humanos:

VERIS reconoce la importancia de cumplir con los principios y directrices relacionados con los derechos humanos, especialmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la normativa aplicable a nuestras operaciones como parte fundamental de nuestra estrategia sostenible.

Prohibición De Trabajo Forzoso, Trato Inhumano Y Trabajo Infantil:

VERIS mantiene sus actividades libres de trabajo forzado, trato inhumano u otras formas de explotación laboral, trabajo infantil, explotación sexual, tráfico ilícito de personas y demás conductas y tipos penales que vulneran los derechos humanos detallados en la Constitución y el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano.

La Compañía aplicará los 11 indicadores de la OIT sobre trabajo forzado para prevenir y erradicar cualquier conducta de trabajo forzado, trato inhumano y cualquier otra forma de esclavitud moderna: i) Abuso de vulnerabilidad, ii) Engaño, iii) Restricción de movimiento, iv) Aislamiento, v) Violencia física y sexual, vi) Intimidación y amenazas, vii) Retención de documentos de identidad, viii) Retención de salarios, ix) Servidumbre por deudas, x) Condiciones de trabajo y de vida abusivas, xi) Horas extraordinarias excesivas.

5.3 Diversidad, Inclusión y Estabilidad

VERIS reconoce la importancia de desarrollar y mantener una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la igualdad de trato y oportunidades para todos sus grupos de interés. Por lo cual nos comprometemos a prevenir, detectar y dar respuesta

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 8 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

oportuna a conductas que sean contrarias a nuestros principios de diversidad e inclusión, a través de los siguientes lineamientos.

No Discriminación:

Valoramos a nuestros colaboradores y grupos de interés de forma objetiva en función de sus habilidades, calificaciones, comportamientos y desempeño relacionados con el ámbito laboral y comercial.

Por lo tanto, no toleramos cualquier forma de discriminación, acoso e intimidación, ya sean por motivos de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, o cualquier otra característica protegida por la ley. **Todas las personas serán tratadas con igualdad y respeto, sin importar su condición.**

Tomamos decisiones en un marco de justicia, imparcialidad y honestidad; para brindar igualdad de trato y oportunidades a todos nuestros grupos de interés.

Espacios Libres de Violencia y Acoso:

En VERIS promovemos que todos nuestros grupos de interés se traten con dignidad y respeto en sus interacciones y en cada momento.

VERIS declara tolerancia cero contra todas las formas de acoso laboral, acoso sexual laboral, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, ni contacto físico inapropiado, así como, cualquier tipo de intimidación o maltrato.

Nos comprometemos a mantener y mejorar una cultura de ambientes seguros, respetuosos y libres de intimidación que acojan denuncias de cualquier tipo de acoso físico, sexual, verbal o de otro tipo, para lo cual contamos con procesos de protección al denunciante frente a represalias, así como, mecanismos de denuncia operando bajo los principios de confidencialidad, igualdad y no discriminación, imparcialidad, no re victimización, y demás exigidos por normativa local ecuatoriana.

Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres y Paridad de Género:

VERIS se compromete a garantizar la equidad de género, la cual permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 9 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

La compañía se compromete a incentivar la paridad de género, misma que se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones, en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación.

Criterios para la Contratación de Personas en Igualdad de condiciones:

Dando cumplimiento al Plan de Igualdad de la Compañía, los criterios para la contratación de personas bajo relación de dependencia laboral en igualdad de condiciones son los siguientes:

1. Experiencia laboral relevante: Se considerará la experiencia laboral previa en el campo específico en el que se solicita la contratación.
2. Educación y formación académica: Se evaluarán los estudios académicos del candidato y su relevancia para el puesto.
3. Habilidades y competencias: Se analizarán las habilidades tanto técnicas como blandas necesarias para desempeñar el trabajo.
4. Capacidad de adaptación: Se tomará en cuenta la capacidad del candidato para adaptarse a diferentes entornos y situaciones laborales.
5. Capacidad de trabajo en equipo: Se evaluará la habilidad del candidato para colaborar efectivamente con otros miembros del equipo.
6. Idoneidad cultural: Se considerará si el candidato encaja en la cultura organizacional y comparte los valores de la empresa.
7. Potencial de desarrollo: Se analizará el potencial de crecimiento y desarrollo profesional del candidato a largo plazo.
8. Iniciativa y proactividad: Se valorará la capacidad del candidato para tomar la iniciativa y resolver problemas de forma proactiva.
9. Diversidad e inclusión: Se promoverá la diversidad en el proceso de selección para garantizar igualdad de oportunidades a todos los candidatos.
10. Equilibrio entre vida laboral y personal: Se considerará la capacidad del candidato para mantener un equilibrio sano entre su vida laboral y personal.

Los referidos criterios se desarrollarán en la Política Interna respectiva en concordancia con el Plan de Igualdad de la Compañía.

Estabilidad laboral:

VERIS se caracteriza por ser una marca empleadora, adecuándose a los mecanismos legales de contratación previstos en la normativa legal vigente promoviendo la libertad de contratación y elección de los mejores profesionales para brindar un servicio de calidad. Se promueve la estabilidad laboral y la estabilidad laboral reforzada de conformidad con la ley, en este mismo sentido, la Compañía es respetuosa de los derechos y haberes que legalmente les corresponde a los colaboradores por la terminación de la relación laboral.

Todo trabajo será remunerado bajo el principio de: "A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración", de conformidad con la legislación ecuatoriana.

Veris promueve el derecho a la jubilación patronal, en los casos que corresponda y otorga facilidades a sus colaboradores para que puedan gestionar el trámite de jubilación ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 10 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

5.4 Derecho de Asociación

En VERIS se respeta el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución del Ecuador, los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, el Código de Trabajo y demás normativa supletoria emitida por los organismos de control.

5.5 Seguridad y Salud en el trabajo

En VERIS nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y cumplir rigurosamente con la normativa de seguridad y salud aplicable. Implementamos medidas preventivas y correctivas para gestionar los riesgos laborales inherentes a nuestra operación.

En concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad, VERIS prohíbe a sus colaboradores poseer, distribuir, vender, consumir o estar bajo el efecto de alcohol o sustancias psicotrópicas ilegales que afecten su capacidad mental o física, poniendo en riesgo su seguridad y la de los demás.

En caso de que un colaborador requiera consumir medicamentos por prescripción médica u otros motivos de salud que puedan afectar su rendimiento o capacidad de respuesta, deberá notificarlo formalmente a las autoridades competentes de VERIS para su registro y evaluación oportuna.

En VERIS promovemos una cultura de responsabilidad mutua, donde nuestros grupos de interés se comprometen a evitar cualquier actividad que ponga en riesgo la vida, la salud o el bienestar de nuestros colaboradores durante el desarrollo de sus funciones.

Se garantiza la libertad de movimiento de los trabajadores, la cual no se restringe más allá de lo razonable o por temas de seguridad demostrable, excepcional y en aplicación de la normativa de seguridad laboral.

Por motivos de seguridad, la Compañía cuenta con vigilancia en los centros de trabajo a través del CCTV garantizando que no se podrá controlar o intimidar a los trabajadores bajo ninguna circunstancia. Se garantiza el respeto a los derechos de intimidad, privacidad y confidencialidad de conformidad con la Constitución del Ecuador, la ley y las políticas de la Compañía.

Se garantiza que la interacción social durante las horas de trabajo no se impida injustificadamente, siempre que no haya ninguna razón de seguridad o producción demostrablemente y justificada por la que los trabajadores no puedan hablar mientras trabajan o en los descansos

Se garantiza el derecho a la desconexión de conformidad con la ley y la Política de la Compañía. A los trabajadores no se les impedirá contactar con amigos, familiares u otras redes de apoyo fuera del horario laboral.

No realizar registros corporales a los trabajadores de la Compañía ni a sus grupos de interés en los centros de trabajo de VERIS S.A. o donde sus trabajadores desempeñen sus funciones. Los registros no corporales se realizarán únicamente cuando exista una razón legítima a través de la autoridad competente (policía) respetando la privacidad de los trabajadores, se promoverá que sean realizados por un miembro del mismo sexo y cumplir con los requisitos legales.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 11 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

5.6 Cuidado y Bienestar de Nuestros Pacientes

Bienestar del Paciente

En VERIS, nuestro compromiso, junto con el de nuestros colaboradores, es proporcionar servicios de salud integrales donde cada acción y decisión prioriza el bienestar de nuestros pacientes por encima de intereses institucionales, individuales o de terceros. El beneficio económico de VERIS o de nuestros colaboradores nunca será un fin primordial, asegurando que todas las medidas adoptadas estén alineadas con nuestros valores de integridad y responsabilidad.

Respeto a la Privacidad y Dignidad del Paciente

En VERIS, se asegura preservar un entorno de privacidad durante las consultas y procedimientos, con el fin de salvaguardar la dignidad de cada paciente. En este contexto, es requisito indispensable obtener autorización por escrito para la captura de fotografías, grabaciones o filmaciones que no estén directamente vinculadas al tratamiento u operaciones de atención médica.

Asimismo, queda estrictamente prohibido llevar a cabo dichas acciones mediante el uso de dispositivos personales o con propósitos no institucionales.

Trato Respetuoso y No Discriminatorio

VERIS entrega un trato respetuoso, digno y no discriminatorio a todos sus pacientes, familiares, acompañantes y usuarios. Valora la diversidad, la inclusión y el respeto hacia cada individuo, sin importar su condición social, género, creencias personales, nacionalidad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual o religión.

Entrega de Información

VERIS asegura que cada paciente esté completamente informado y capacitado sobre su cuidado médico. Para ello, se brindará información completa, veraz y oportuna a cada paciente sobre su estado de salud, posibles diagnósticos, opciones de tratamiento y riesgos asociados. En los casos que aplique se proporcionará un certificado que acredite su estado de salud y, de ser necesario, se expedirá una licencia médica conforme a las normativas correspondientes.

5.7 Protección del Medio Ambiente

Nos comprometemos a cumplir todas las leyes y regulaciones ambientales vigentes, además de promover prácticas sustentables y de protección ambiental.

En VERIS revisamos y desarrollamos constantemente medidas para garantizar el respeto al medio ambiente, implementando mejoras que minimicen el impacto ambiental derivado de nuestras operaciones.

Verificamos no mantener relaciones con grupos de interés implicados en delitos contra la flora, fauna silvestre, agua, suelo u otros tipos penales que vulneren los derechos ambientales.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 12 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

5.8 Responsabilidad Social Corporativa

VERIS entiende la influencia directa e indirecta que sus actividades pueden tener sobre las condiciones del entorno económico y social de sus grupos de interés, por lo que, nos comprometemos a integrar prácticas de responsabilidad social corporativa en nuestras relaciones, buscando contribuir positivamente al bienestar de las comunidades en las que operamos y minimizar cualquier impacto negativo.

5.9 Calidad del Servicio

En VERIS, nos dedicamos a garantizar la excelencia en la prestación de servicios de salud, enfocándonos en asegurar la calidad y seguridad de nuestros pacientes.

Nuestro objetivo es proporcionar atención médica integral y eficiente, respaldada por una infraestructura adecuada que promueva la comodidad y el bienestar de nuestros beneficiarios. Valoramos la mejora continua y la retroalimentación para asegurar la excelencia clínica y la satisfacción óptima en la atención que ofrecemos.

5.10 Relaciones Comerciales Íntegras y Prohibición de Actos de Corrupción

La corrupción es uno de los grandes males de la sociedad contemporánea, el causante del retroceso en el desarrollo del sector empresarial y del país en general.

Por esta razón VERIS se compromete a realizar negocios con integridad y no tolerar ninguna forma de corrupción ejecutado por sus grupos de interés.

La corrupción puede presentarse en las diferentes interacciones con nuestros grupos de interés, por lo cual, hemos desarrollado e implementado una Política de Anticorrupción que detalla los siguientes lineamientos de anticorrupción:

1. Prohibición del soborno
2. Manejo de los conflictos de interés
3. Identificación de riesgos de terceros
4. Regalos y obsequios
5. Donaciones
6. Cláusulas contractuales anticorrupción
7. Fuga de información confidencial de la Compañía
8. Competencia desleal
9. Falsificación de documentos

La Compañía rechaza firmemente cualquier acto de corrupción, a más de aplicar la política respectiva, VERIS afirma su compromiso y su deber de denunciar a las autoridades competentes los actos de corrupción en el sector privado para que sean sancionados con todo el peso de la ley.

5.11 Lucha Contra el Fraude Ocupacional

El fraude ocupacional es todo engaño cometido por los colaboradores de forma intencional, para beneficio propio o de un tercero en perjuicio de VERIS.

La protección y resguardo de los bienes de VERIS, especialmente para aquellos que se hayan puesto bajo su custodia, serán de la responsabilidad de los colaboradores

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 13 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

asignados. Mismos que adoptaran prevenciones y medidas de seguridad pertinentes para proteger su uso no autorizado, mal uso o abuso, pérdida o deterioro por insuficiente cuidado en su manejo.

Está prohibido el uso de los bienes de propiedad o control de VERIS para fines o beneficios personales o de terceros, así como su destrucción, apropiación, mal uso de activos de insumos o materiales entregados por la Compañía que incluye, pero no limitan a: materiales médicos, uniformes, tarjetas, información confidencial de accionistas, clientes y usuarios finales a los que tenga acceso producto de sus funciones; así como, la alteración de informes de gestión utilizados en la toma de decisiones por parte de la Compañía.

La siguiente no es una lista exhaustiva de fraude ocupacional, pero proporciona una guía sobre las conductas que no debemos realizar:

- Apropiación de insumos médicos
- Fraude de gastos de viajes, entretenimiento y movilización
- Uso indebido de tarjetas corporativas
- Manipulación de órdenes de compra
- Sobre Pagos “accidentales” tanto a trabajadores como a proveedores
- Manipulación de datos en los sistemas de la Compañía para beneficio propio o de terceros
- Uso indebido de accesos y logos de la Compañía.

5.12 Prevención del Lavado de Activos

En VERIS no toleramos, facilitamos ni avalamos la realización de actividades que permitan el lavado de activos. Implementamos medidas necesarias para prevenir el uso de nuestros bienes y servicios con fines ilegales o para cualquier actividad que pueda contribuir al lavado de activos. Establecemos relaciones comerciales únicamente con grupos de interés respetables que operan de manera transparente y dentro del marco legal, utilizando recursos derivados de fuentes legítimas.

Prohibimos a todos nuestros Grupos de Interés cualquier tipo de involucramiento en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionadas con activos de origen ilícito. De igual forma, contamos con la implementación y funcionamiento de nuestro sistema de control interno, especialmente en lo que respecta a la contabilidad y a la idoneidad de la documentación para identificar transacciones ilícitas.

5.13 Confidencialidad de la información y Protección de Datos Personales

Confidencialidad y Protección de la Información:

En VERIS nos comprometemos a mantener el sigilo y la confidencialidad de la información que, debido a la naturaleza de nuestras actividades, manejemos o almacenemos en bases de datos, respaldos tecnológicos, documentos físicos o digitales, así cualquier información que esté bajo su responsabilidad o de algún tercero.

Se garantiza el uso exclusivo de la información en beneficio de nuestros grupos de interés; bajo ningún caso o justificación podrá usarse en beneficio propio, de la compañía o de terceros, será protegida según las políticas y procedimientos establecidos por la organización.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 14 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

Nuestros Grupos de Interés son responsables de proteger, mantener y no divulgar información de carácter confidencial de la Organización, tales como propiedad intelectual, registros, documentos, correos electrónicos o cualquier otra información propiedad de la Organización que podría afectar sus intereses.

Para cumplir con esta responsabilidad, nuestros Grupos de Interés deben seguir las políticas y procedimientos establecidos por la organización, ser facilitadores en la implementación de las medidas de seguridad adecuadas, participar en programas de capacitación acerca de seguridad de la información y reportar cualquier incidente o sospecha de incumplimiento de seguridad.

El incumplimiento de estas responsabilidades puede resultar en medidas disciplinarias, de acuerdo con las políticas y legislaciones vigentes.

Protección de Datos:

Es imprescindible salvaguardar la confidencialidad de información sensible como el historial clínico, estado de salud, medicamentos recetados y otros datos personales obtenidos de los pacientes, colaboradores, clientes, proveedores y otros. Este compromiso ético y legal es fundamental para asegurar el absoluto respeto y la privacidad de cada individuo que confía en nuestros servicios.

Por esta razón en VERIS estamos comprometidos con proteger y cuidar, así como a no negociar, comercializar, ni hacer pública la información relacionada a los datos personales de nuestros pacientes, clientes, proveedores, colaboradores para el beneficio de la Compañía o de terceros que por cuestión de negocios tengamos en posesión, incluso cuando haya terminado la relación laboral o comercial.

En este sentido, nos preocupamos por la protección de la seguridad, integridad, veracidad, confidencialidad de los datos personales, actuando de manera responsable y transparente al respecto, de manera que:

- Toda información proporcionada estará disponible para sus titulares.
- Será únicamente accedida por las personas autorizadas para el efecto.
- Su uso se limitará únicamente a las actividades autorizadas por sus titulares

5.14 Competencia Leal

En VERIS, nos comprometemos a practicar una competencia justa y respetuosa. Valoramos a nuestros competidores asegurándonos de operar de manera transparente y conforme a las normativas vigentes. Nuestras campañas de publicidad están diseñadas para destacar nuestra excelencia, fortalezas y valores, sin recurrir a afirmaciones falsas o denigrantes que puedan afectar la reputación de otros participantes del mercado.

Entendemos que la libre competencia es fundamental para el desarrollo saludable del mercado en el que operamos. Por lo tanto, nos abstendremos de cualquier acuerdo que pueda limitar injustamente la competencia, como la fijación de precios, la formación de monopolios y otras prácticas desleales de competencia.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 15 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

6 Veris Como Empresa Segura Y Con Enfoque Libre De Violencia, Acoso Y Discriminación Contra Las Mujeres

VERIS S.A. declara orgullosamente su compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de medidas concretas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización conforme a los Convenios y Tratados Internacionales que promueven los derechos de las mujeres, así como la normativa local de nuestro país con especial énfasis en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, su Reglamento general y demás disposiciones legales pertinentes.

Para promover un entorno laboral seguro, en VERIS estamos orgullosos de fomentar nuestra campaña permanente de “cero tolerancias” en los casos de discriminación y todo tipo de violencia contra la mujer.

Asumimos la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad laboral de nuestra familia VERIS desde los siguientes ejes con enfoque de género:

(i) Selección y Contratación de Personal, (ii) Formación y Capacitación, (iii) Promoción profesional, (iv) Eliminación de Brecha Salarial, (v) Comunicación Corporativa, (vi) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, (vii) Prevención de riesgos, (viii) Prevención de la Discriminación, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral; y, (ix) Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa.

Para llevar a cabo este propósito se contará con un equipo altamente capacitado para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incluyendo la evaluación de las mencionadas medidas de igualdad contenidas en este apartado.

Para todos los casos en los que se reporte o evidencie la presunción de violencia, discriminación y acoso laboral contra mujeres colaboradoras de la empresa se activará el Protocolo de Intervención para Prevenir la Discriminación y Acoso Laboral de VERIS.

7 Compromisos Y Responsabilidades

7.1 De los Colaboradores

Todo el personal que forma parte de VERIS tiene la responsabilidad de:

1. Conocer, comprender y cumplir con lo estipulado en el presente Código de Ética, Conducta y Valores.
2. Notificar cuando se tenga conocimiento de conductas de terceros que sean inconsistentes con el presente documento.
3. Cumplir con el ANEXO 3: Protocolo de Ética Profesional y Conducta para los Colaboradores de Veris S.A.

7.2 De los Líderes

Todos los líderes de VERIS tienen la responsabilidad de:

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 16 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

1. Reconocer y valorar a los colaboradores que demuestren comportamientos del ADN VERIS en su convivencia diaria.
2. Cumplir con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código de Ética, Conducta y Valores; y, las políticas internas de la Compañía.
3. Reportar los hechos irregulares e incumplimientos de forma obligatoria a través del Canal Ético de VERIS. El incumplimiento de este punto se entenderá como encubrimiento de las faltas cometidas por el colaborador.
4. Promover un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los colaboradores los valores de la organización, especialmente los de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo.

7.3 De La Compañía

1. Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética, Conducta y Valores, comprometiéndose a las máximas autoridades de la organización.
2. Promover la sensibilización referente al presente Código.
3. Fortalecer y fomentar la participación en espacios de expresión, opinión y decisión.
4. Brindar acompañamiento formal a los casos reportados a través del canal institucional definido en este Código. Si el reporte es realizado por otros medios, quien reciba el caso obligatoriamente realizará el registro a través del canal institucional.
5. Implementar estrategias para garantizar la mejora continua de la experiencia del colaborador a través de modelos de intervención y acompañamiento
6. Promover y reforzar el uso del Canal Ético Veris.

7.4 De los Grupos de Interés:

Los grupos de interés y principalmente los proveedores de VERIS, deberán cumplir:

1. Cumplir con las disposiciones previstas en este Código en lo que fuere aplicable.
2. Garantizar que los trabajadores que se encuentren bajo su relación de dependencia y que presten sus funciones en los centros de trabajo de VERIS S.A. cuenten con todos los derechos exigidos por la ley y los que se soliciten como parte de las relaciones comerciales íntegras.
3. Socializar este Código con los trabajadores que se encuentren bajo su relación de dependencia y que presten sus funciones en los centros de trabajo de VERIS S.A.
4. Promover el respeto a los derechos humanos, el cumplimiento normativo nacional e internacional, así como la diversidad, la inclusión y la equidad de género.
5. Cumplir en sentido amplio con el marco normativo legal de Ecuador, estándares internacionales y particularmente la normativa en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo en función de las exigencias establecidas en las mismas.

8 Denuncia De Conductas Indebidas

Todas nuestras partes interesadas en el ejercicio de sus funciones que conocieren sobre incumplimientos a los principios y lineamientos del presente código o la presunta comisión de una conducta indebida tienen la obligación de reportarlo a través de los medios habilitados en el Canal Ético de VERIS:

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 17 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

LINK: <https://canaleticoveris.com/>

El Canal Ético de VERIS será gestado como primera instancia por una entidad independiente especializada, la cual se aloja fuera de los servidores y Sistemas de Información de VERIS, asegurando que el primer contacto sea completamente imparcial y garantizando la confidencialidad de las denuncias planteadas, con la seguridad de que cada caso será debidamente atendido y gestionado.

Este canal puede ser utilizado por cualquier colaborador de VERIS S.A. sin importar su posición o cargo dentro de la Compañía.

Se entregará un identificador único (ticket) asignado al caso presentado, que le permitirá acceder a su denuncia en cualquier momento y hacer un seguimiento de este.

8.1 Resolución de Situaciones Reportadas

VERIS se compromete a investigar de manera completa, oportuna, imparcial y confidencial aquellas situaciones que: (i) representen incumplimientos muy graves al Reglamento Interno de Trabajo, (ii) comprometan el nombre de la organización o de sus colaboradores, (iii) se contrapongan a los principios y lineamientos detallados en el presente Código; serán evaluadas conforme el Protocolo de Gestión de Denuncias de VERIS.

El resultado de la investigación será trasladado a las instancias pertinentes internas, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo el visto bueno y las denuncias a las autoridades cuando sea del caso, y la recuperación de los daños y perjuicios a través de los procesos legales respectivos.

Las investigaciones se harán según lo previsto en las normas aplicables, respetarán el principio de la buena fe, el debido proceso y las demás garantías legales y constitucionales, y todas las personas se tratarán justamente, equitativas y consistentes con los principios rectores del presente Código.

8.2 Sanciones

Cuando sea comprobado un hecho irregular, VERIS podrá imponer las sanciones que correspondan de conformidad con las normas aplicables en función de los intervinientes en el hecho reportado.

9 Comunicación, Socialización Y Entrenamiento

9.1 Comunicación y Socialización

VERIS se asegura que tanto valores como principios recogidos en este Código de Ética, Conducta y Valores sean comunicados, difundidos periódicamente, entendidos y observados por todos nuestros grupos de interés.

Este Código se encuentra disponible y accesible en la página institucional de VERIS, la herramienta implementada por la Compañía (Canal Ético VERIS), el Sistema Integrado de Gestión y el repositorio de políticas.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 18 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

9.2 Entrenamiento

La generación junto al mantenimiento de una cultura de integridad por parte de todos quienes conforman VERIS se consigue con la ejecución de ciclos periódicos de entrenamiento que tengan como objetivo la concientización de nuestros principios de actuación.

VERIS asignará los recursos necesarios para garantizar dicho objetivo para que los mismos sean de fácil comprensión y puestos en práctica por todos nuestros grupos de interés.

Deberán realizar el entrenamiento de forma obligatoria todos los accionistas, directores, personal gerencial, colaboradores, proveedores y cualquier persona o entidad que pretenda tener relaciones comerciales con la Compañía.

10 Debida Diligencia Para La Protección De Colaboradores Que Desempeñan Sus Funciones En Empresas Clientes

VERIS S.A. por el giro de su negocio, podrá disponer que sus colaboradores presten sus servicios en empresas clientes y/o dispensarios. Nuestros colaboradores, sin excepción alguna, cuentan con todos los derechos, obligaciones y beneficios ordenados por la ley, este Código, nuestros reglamentos y políticas institucionales.

Para todos los efectos de este apartado, entiéndase como “tercero” a cualquier actor que la Compañía conoce que está involucrado en el reclutamiento de personas, incluidas agencias de reclutamiento, proveedores de mano de obra, subcontratistas y proveedores de servicios. Queda expresamente prohibida la existencia de terceros ocultos.

VERIS S.A. adoptará procesos de debida diligencia adecuada para prevenir e identificar que sus colaboradores no sean colocados en una situación contraria a sus Políticas institucionales por parte de terceros.

La debida diligencia para la protección de nuestros colaboradores incluirá:

- a. Comprobar que el tercero opere de forma legal y ética en Ecuador, dicha verificación deberá realizarse antes de autorizar el inicio de la prestación de servicios.
- b. Las debidas diligencias serán efectivas, regulares y continuas. En caso de inconformidades subsanables por parte del tercero se establecerá una fecha límite para su cumplimiento.
- c. Cualquier persona podrá denunciar la existencia de terceros ocultos y conductas que atenten contra los derechos humanos a través del Canal Ético conforme las disposiciones establecidas en este Código.
- d. Se deberá establecer un plan documentado de respuesta y remediación para los casos en que se identifiquen irregularidades se tenga en cuenta la protección efectiva de las posibles víctimas. Se incluye el seguimiento.
- e. Establecer relaciones comerciales íntegras con los terceros debidamente documentadas y respaldadas por contratos y/o propuestas comerciales de conformidad con las disposiciones que emita la Compañía para dicho efecto.
- f. Dar a conocer al tercero este Código, el canal de denuncias y sus respectivos manuales.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 19 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

11 Comité De Ética, Conducta Y Valores

El Comité de Ética, Conducta y Valores y la Presidencia Ejecutiva son los máximos organismos para la toma de decisiones en los temas previstos en este Código. Las decisiones que se tomen serán definitivas y obligatorias.

11.1 Miembros del Comité

Para tal efecto, VERIS conforma un Comité de Ética, Conducta y Valores de carácter multidisciplinario, el que estará conformado por:

1. Vicepresidencia de Gestión Humana
2. Vicepresidencia de Gestión Clínica
3. Vicepresidencia de Finanzas y Administración
4. Jefe Nacional de Control Interno
5. Gerente de Supply Chain

Se convocará a Vicepresidentes y jefaturas específicas que serán invitados para intervenir según la temática y gravedad del caso, pudiendo ser convocada incluso la Presidencia Ejecutiva si la situación lo amerita.

11.2 Responsabilidades del Comité

1. Evaluar permanentemente el cumplimiento del Código de Ética, Conducta y Valores, así como también el fiel cumplimiento los Reglamentos y Políticas de la Compañía;
2. Desarrollar, actualizar y complementar el Código de Ética y Conducta de acuerdo a las necesidades del entorno;
3. Servir de guía y apoyo a todo el personal de Veris en la resolución de aquellas situaciones que lo requieran;
4. Investigar y documentar las situaciones reportadas o denunciadas que lleguen a su instancia.
5. Resolver objetiva, adecuada y oportunamente los casos que se presenten al Comité;
6. Identificar y proponer acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento;
7. Presentar trimestralmente un informe con los resultados logrados a través de la obtención e interpretación de la información recopilada de cada caso;
8. Velar por la confidencialidad de los casos a tratar.

11.3 Sesiones del Comité

El Comité sesionará al menos 1 vez por mes o incluso cuando existan incumplimientos muy graves al Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, Conducta y Valores y demás políticas de Veris que generen perjuicios a la empresa y se tenga que convocar un Comité de manera extraordinaria.

Para las sesiones del Comité, previamente se realizarán los informes de auditoría o informes técnicos o de servicio, según corresponda, así como el análisis legal pertinente.

Dentro del Comité se expondrá cada novedad y se tomarán las decisiones que correspondan en función del caso concreto con voz y voto.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 20 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

El Comité podrá sesionar con al menos 3 miembros. Si la sesión involucra hechos en los que intervienen colaboradores de la Compañía, se sumarán la Jefatura Regional de Gestión Humana y la parte legal de Gestión Humana como moderadores, estos últimos tendrán voz, pero no voto.

Se levantará un acta de cada sesión con las decisiones en cada caso analizado con tiempos de ejecución de los mismos.

11.4 Sanciones que Puede Establecer el Comité

El Comité de Ética podrá establecer las sanciones de acuerdo al marco legal aplicable y dentro del ámbito de sus competencias.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 21 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

12 Anexos

ANEXO 1: Carta de compromiso

CARTA DE COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES

VERIS S.A. agradece su tiempo por entender, especialmente por comprender nuestro Código de Ética, Conducta y Valores. Su compromiso con el cumplimiento de los principios aquí recogidos es importante para generar un ambiente de confianza y construir una sólida reputación.

El Grupo de interés es (marque una opción):

_____ colaborador _____ cliente

_____ proveedor _____ otro (detalle): _____

Nombre o razón social: _____

Documento de Identidad o RUC: _____

Dirección: _____

Correo electrónico: _____ Teléfono: _____

Datos de identificación del representante que está autorizado a actuar en representación del cliente o proveedor, persona jurídica:

Nombre del representante autorizado: _____

Cargo del representante autorizado: _____

COMPROMISOS DE CUMPLIMIENTO

El que suscribe o el representante debidamente autorizado del mencionado más arriba certifica que:

1. Utilizaré, consultaré este Código de Ética, Conducta y Valores para guiar mi conducta dentro y fuera de las instalaciones de la Compañía.
2. Denunciaré cualquier acto de incumplimiento al Código de Ética, Conducta y Valores o conducta indebida.
3. Certificaré nuevamente este compromiso cuando sea requerido a razón de modificaciones o revisiones del Código de Ética, Conducta y Valores.

Firma de la persona que se compromete

Cédula de Identidad N°

Fecha: _____

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 22 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

ANEXO 2: Veris y sus comportamientos asociados

Responsables:

- Cuidamos y hacemos uso correcto de los recursos para la gestión de la empresa.
- Cumplimos nuestras promesas y fechas de compromisos adquiridos. Respetamos acuerdos, normas y políticas.
- Nos comprometemos y aceptamos los diferentes retos que la empresa nos asigna.
- Administramos adecuadamente nuestro tiempo respetando el de los demás.
- Cuidamos el medio ambiente, la seguridad del personal y el desarrollo de sus funciones, buscando siempre su bienestar.

Apasionados:

- Cuidamos los detalles con cada actividad que hacemos.
- Creamos iniciativas que promuevan internamente la pertenencia y compromiso con VERIS.
- Evidenciamos nuestra energía, involucrándose activamente en los proyectos VERIS al 100%.
- Nos emocionan los nuevos desafíos, vemos las metas como un reto y no como un obstáculo.
- Mostramos disfrute y entusiasmo en el qué hacer de nuestro trabajo y los nuevos retos al hacer las cosas, manteniendo una actitud siempre positiva.

Íntegros:

- Notificamos acciones incorrectas a través de canales que garanticen la confidencialidad del caso
- Aplicamos las mejores prácticas que mejoran la experiencia de nuestros clientes y colaboradores (precios, condiciones comerciales, condiciones de atención, condiciones de trabajo).
- Actuamos en coherencia a los valores de la organización siendo congruentes entre lo que decimos y hacemos.
- Cumplimos lo prometido según acuerdos en tiempos y condiciones.
- Somos un referente a seguir en nuestras acciones.

Creativos:

- Creamos y participamos en espacios dedicados a la generación de ideas orientadas al servicio, utilizando el pensamiento disruptivo como habilitador.
- Nos auto capacitamos en programas de formación que nos permitan mejorar la adaptabilidad al cambio.
- Buscamos generar el éxito de los productos y servicios innovadores VERIS.
- Buscamos permanentemente, formas de hacer mejor nuestro trabajo.
- Aportamos soluciones efectivas para mejorar procesos.

Excelentes:

- Planificamos nuestras actividades en torno a los objetivos planteados y medimos constantemente los resultados.
- La planeación estratégica es nuestra principal herramienta para visionar el futuro, orientar nuestros pasos y ajustar la ruta cuantas veces sea necesario.
- Nos evaluamos constantemente, persiguiendo altos estándares de calidad y servicio buscando formas de mejorar profesionalmente, comparándonos con los mejores del mercado, dentro y fuera del país.
- Estamos comprometidos en superar las expectativas en todas las líneas estratégicas de la empresa.
- Buscamos superar a nosotros mismos y actualizamos nuestros conocimientos de manera continua. Ser excelentes inspira nuestro trabajo.

SOSTENIBLES:

- La conservación del planeta compromete nuestra transformación
- Creemos en el impacto positivo de los negocios en la sociedad y el ambiente
- Creemos en ser un catalizador de la riqueza de nuestra gente, nuestros paisajes, y la biodiversidad
- Asumimos nuestra responsabilidad corporativa desde un enfoque innovador y pragmático basado en la sostenibilidad.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 23 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

ANEXO 3: Protocolo de Ética profesional y conducta para los colaboradores de Veris S.A.

PROTOCOLO DE ÉTICA PROFESIONAL Y CONDUCTA PARA LOS COLABORADORES DE VERIS S.A.

1.- DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS COLABORADORES DE VERIS

Sin perjuicio del Reglamento Interno de Trabajo, políticas y demás normativa aplicable de la Compañía, los colaboradores de la empresa deben adecuar su conducta a las siguientes reglas:

1. Cumplir estrictamente con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo VERIS y sus políticas internas.
2. Comprometerse al cumplimiento del presente Código de Ética, Conducta y Valores adhiriéndose así a las normas antes descritas.
3. Abstenerse de incurrir, participar, ocultar y patrocinar de forma directa o indirectamente actos de corrupción o soborno.
4. Actuar debidamente sin buscar beneficios personales adicionales a los que recibe por ser parte de la organización dentro del cumplimiento de sus funciones;
5. Abstenerse de usar su cargo, autoridad o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para terceros o para perjudicar a persona alguna;
6. Abstenerse de recibir, dar u ofrecer regalos, propinas o liberalidades que pudieran tener por objeto influir, de manera impropia, en la concesión de un beneficio propio, de un tercero o a favor de la Organización.
7. Reportar a su líder inmediato los obsequios o presentes que reciba por festividades navideñas o por el ejercicio propio de su gestión y entregarlos al área de Gestión Humana para ser sorteados entre todos los colaboradores de VERIS y así evitar compromisos que caigan en conflicto de intereses.
8. Cumplir el ejercicio de sus funciones con responsabilidad, con una conducta profesional e intachable;
9. Proporcionar un trato digno a las personas, respetar su libertad y su privacidad;
10. Respetar y valorar las identidades y diferencias de las personas. - Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica;
11. Se prohíbe el acoso verbal (comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros), físico (contacto innecesario u ofensivo), visual (difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos), o sexual (insinuaciones o requerimiento de favores);
12. No se permite laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, ni bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, ni fumar dentro de las instalaciones de la entidad;
13. Queda prohibido todo acto de violencia dentro de la organización;
14. Mantener un comportamiento respetuoso, honesto, con calidez y abierto al diálogo con los/as demás, que fortalezca el compromiso, el sentido de pertenencia y la imagen sólida de la organización y sus colaboradores;
15. Guardar fidelidad a VERIS, manteniendo el sigilo y confidencialidad de la información que maneja la organización, así como manejar la información a la cual se tiene acceso de forma responsable y honesta;
16. Se prohíbe distribuir cualquier información relacionada con base de datos de nuestros clientes, proveedores, colaboradores, etc., en las que se expongan datos relacionados con contactabilidad de los mismos y/o estados clínicos. Todo requerimiento de bases de datos de esta índole, debe ser estrictamente gestionado con el área de Analítica e Inteligencia Empresarial y el área de Control Interno.
17. Tener especial cuidado con el uso y el manejo de claves, códigos y elementos de seguridad empleados para acceder a las redes de información electrónica organizacional;
18. Usar de forma responsable, adecuada y óptima los recursos y bienes de la organización, exclusivamente para los propósitos que han sido destinados;
19. Ser responsables con el medio ambiente fomentando buenas prácticas ambientales;
20. Dar a conocer al Comité de Ética, Conducta y Valores, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus responsabilidades y que pudieran causar perjuicio a la organización o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código.
21. Comunicar inmediatamente cualquier hecho irregular por parte de otro colaborador o tercero que afecte los intereses de la Organización.
22. Colaborar de manera adecuada cuando sea necesario con las investigaciones desarrolladas en la Organización y no obstaculizar las mismas con el fin de resolver ilícitos o situaciones de falta de ética y transparencia.
23. Abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés.
24. Abstenerse de mantener relaciones sentimentales o afectivas con compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados durante las jornadas laborales. Con especial énfasis en aquellas relaciones que

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 24 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

puedan generar conflicto de intereses. VERIS garantiza la libertad personal y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

25. Está prohibido todo tipo de demostraciones afectivas en su lugar de trabajo o donde VERIS preste sus servicios.
26. Abstenerse de propiciar o promover conductas que puedan dar lugar a actos de fraude o corrupción.
27. Acatar las decisiones del Comité de Ética, Conducta y Valores respecto de situaciones reportadas.
28. Abstenerse de recibir a visitantes médicos en las centrales médicas de la empresa.
29. Abstenerse de incurrir en prácticas contrarias a la ética profesional en todos los ámbitos, cargos y especialidades en las diferentes ramas médicas y áreas de apoyo.
30. Reportar cualquier evento que atente contra la seguridad de la información y la protección de datos personales.
31. Reportar aquellos escenarios en los que no se cumple estrictamente con la carga horaria laboral para la cual un colaborador ha sido contratado.
32. Reportar cualquier tipo de pago en exceso realizado por la empresa.

2.- PRINCIPIOS APLICABLES EN LA INVESTIGACIÓN DE LAS SITUACIONES REPORTADAS:

Las conductas que se reporten a través del Canal Ético Veris serán resueltas por un equipo imparcial de conformidad con este Código y bajo los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** En todo proceso de investigación se debe garantizar la confidencialidad. La revelación de información sobre procesos de investigación a personal no autorizado o terceros constituirá falta de probidad en materia laboral para los efectos legales consiguientes.
2. **Igualdad y no discriminación:** Todas las situaciones reportadas deben ser tratadas de la misma manera y con la misma seriedad.
3. **Imparcialidad:** El procedimiento de investigación deberá ser imparcial. Si alguna persona de las asignadas para llevar a cabo el proceso de investigación tuviera, por cualquier razón, conflicto de interés en la investigación, deberá excusarse del proceso.
4. **No revictimización:** Existirá protección especial a la víctima desde el momento en reporta la situación. Deberá contar siempre con el consentimiento de la víctima para cualquier examen.
5. **No represalia:** Ninguna persona que reporte una situación sufrirá represalia alguna. La situación puede ser reportada por la víctima o por quién hubiera presenciado o escuchado sobre los hechos.
6. **Pro ser humano:** En todos los procesos de investigación se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas o de quienes se encuentren en situación de desventaja por la propia naturaleza de la relación laboral y conforme al principio in dubio pro operario.
7. **Transversalidad:** Se tomarán en cuenta los derechos, necesidad y requerimientos de las víctimas de una situación reportada.
8. **Atención, protección y acompañamiento:** La persona afectada recibirá contención emocional, medidas de protección, en caso de ser necesarias, asesoría gratuita y acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando así lo desee.

3.- CLASIFICACIÓN DE SITUACIONES REPORTADAS:

El presente Código promueve el apoyo a los colaboradores para resolver situaciones éticas, de comportamiento y de aplicación de valores, para ello se exhorta a que los colaboradores de VERIS contacten al personal asignado a través de canales de atención y reporte de la compañía de conformidad con este Código, asegurando el respeto por la confidencialidad de toda información que se maneje.

Las conductas reportadas a través del Canal Ético Veris serán clasificadas por el equipo de Gestión Humana conforme al siguiente detalle:

1. Clima laboral
2. ADN Veris
3. Incumplimientos al Reglamento Interno de Trabajo
4. Acoso laboral y Acoso sexual laboral

4.- SITUACIONES DE CLIMA LABORAL

Todo conflicto relativo al ambiente laboral que se suscite entre colaborador - colaborador y jefe - colaborador que no suponga la presunción de acoso laboral y/o acoso sexual laboral será direccionado por el área de Gestión Humana.

El área de Gestión Humana, una vez receptado el caso, tendrá 30 días para emitir un informe por escrito de cierre del caso de acuerdo al modelo MICA. Así mismo, registrará en un drive los casos reportados y resueltos.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 25 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

El modelo de intervención y acompañamiento (MICA) se compone de las siguientes fases:

a) Identificación:

1. Diagnóstico de valores (modelo barrett)
2. Encuestas que miden la felicidad y/o experiencia de los colaboradores
3. Iniciativa de cultura y desempeño (INCUD)
4. Escuchas activas
5. Resultados de desempeño
6. Incumplimiento de políticas organizacionales
7. Otras herramientas que defina el equipo interventor

b) Diseño de soluciones:

1. Planteamiento o replanteamiento de indicadores
2. Alineamiento
3. Comunidades de aprendizaje
4. Coaching
5. Comunicación efectiva
6. Entrenamiento

c) Implementación de soluciones:

1. Se firmará acta de compromiso por parte de los intervinientes
2. Cumplimiento de cronogramas
3. Asistencia obligatoria a los programas diseñados para la solución del conflicto

d) Seguimiento y monitoreo:

1. Resultado de indicadores
2. Informes
3. Resultado de pulso happiness o encuestas equivalentes
4. Resultado INS Gestión Humana
5. Resultado ENPS Veris
6. Encuesta 360 atributos del líder

e) Consolidación de la cultura VERIS:

1. Buenas prácticas laborales
2. Casos de éxito
3. Posibilidad de reapertura de incidente en caso de reportarse nuevos eventos

Ante la imposibilidad de la resolución del conflicto, el caso será elevado al Comité de Ética por la Vicepresidencia de Gestión Humana para la toma de decisiones definitivas.

5.- SITUACIONES DE ADN / VALORES

Aquellas conductas contrarias a este Código serán evaluadas por el Comité de Ética, Conducta y Valores de VERIS S.A. cuando las situaciones en conflicto: (i) representen incumplimientos muy graves al Reglamento Interno de Trabajo, (ii) comprometan el nombre o la imagen de la organización o de sus colaboradores, (iii) generen perjuicio económico a la empresa.

El Comité podrá evaluar otras situaciones que a criterio de uno de sus miembros amerite que se resuelva por esa vía.

El Comité sesionará y resolverá de conformidad con las reglas de este Código.

6.- INCUMPLIMIENTOS AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Los incumplimientos al Reglamento Interno de Trabajo serán sancionados de forma objetiva dentro de 30 días contados a partir del cometimiento de la infracción.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 26 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

7.- PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES CORRECTIVAS POR INFRACCIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- Las faltas e infracciones al Reglamento Interno de Trabajo y temas relacionados a los valores y ADN VERIS serán reportados por el jefe inmediato en el formulario [INFRACCIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y ADN VERIS](#), la cual será la única línea de reporte para las jefaturas. No se recibirán novedades por correo electrónico.
- El área Legal del departamento de Gestión Humana contestará en un plazo máximo de 48 horas y solicitará en caso de ser necesario al área de Control Interno, área de Gestión Clínica, área de Servicio al Cliente y demás áreas con la función de auditar, que levanten los informes a los que hubiere lugar para el esclarecimiento de los hechos.
- Si la falta es cometida por primera vez es LEVE, se deberá sancionar con el respectivo memorándum, documento que deberá contener la firma del colaborador.
- El jefe inmediato y el colaborador sancionado realizarán sesión de feedback doble vía con la presencia de un Representante del área de Gestión Humana y se elaborará acta de compromiso de mejora a 30 y 60 días máximo, en caso de no presentar mejoras o de persistir los incumplimientos, se llevará el caso al Comité de Ética, Conducta y Valores para decisión final.
- Si la infracción cometida por primera vez es de carácter GRAVE se sancionará con el respectivo memorándum, documento que deberá contener la firma del colaborador. En caso de reincidencia se convierte en muy grave y pasará al Comité de Ética, Conducta y Valores para decisión determinante.
- Si la infracción cometida por primera vez es de carácter MUY GRAVE se llevará directamente al Comité de Ética, Conducta y Valores para decisión de permanencia con sanción económica o desvinculación de la empresa.
- Sin perjuicio de las acciones anteriores, se realizarán sondeos de clima al área crítica posterior a la ejecución del plan y se mantendrá el sondeo por 2 meses continuos para cerrar el caso.
- Las sanciones cometidas por un colaborador, serán anexadas al FILE personal y será un factor determinante para promociones internas, reconocimientos, entre otros. El área de Gestión Humana llevará el registro integral del récord de sanciones de cada colaborador.

8.- PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES PREVENTIVAS PARA EVITAR INFRACCIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- Se realizarán sondeos periódicos de encuesta de clima al o a las áreas críticas.
- Se realizará de forma trimestral un refuerzo del Reglamento Interno de Trabajo, ADN y Valores a los Líderes de la organización por medios telemáticos.
- Se realizará de forma semestral un refuerzo del Reglamento Interno de Trabajo, ADN y Valores a los colaboradores de la organización por medios telemáticos.
- Sesiones del Comité de Ética y de Valores de forma mensual.

9.- MEDIOS PARA NOTIFICAR UN MEMORÁNDUM

Las sanciones por amonestación escrita o multa económica se efectuarán por escrito detallando los hechos cometidos por el trabajador sancionado, así como también los artículos que ha infringido.

Se priorizará la comunicación de las sanciones de forma presencial receptando la firma del trabajador sin perjuicio de se notifique la sanción a través del mail institucional si la situación o modalidad de trabajo lo amerita.

Cuando la sanción no sea posible comunicarse de forma presencial, solo la sanción que se comunique a través del mail institucional con dominio VERIS se entenderá como válida, para lo cual el jefe inmediato solicitará que el trabajador sancionado acuse de recibido la sanción en el término de 24 horas. Si el trabajador no respondiere en dicho término, se entenderá como aceptada la sanción y por ende ejecutable.

10.- NEGATIVA DEL COLABORADOR EN LA FIRMA DEL MEMORÁNDUM

En caso de negativa del trabajador de firmar la sanción impuesta o que se rehusare a recibirla, ésta será firmada por dos testigos para la constancia de la notificación al trabajador. No podrá ser testigo de la sanción, quien imponga la multa o la amonestación, tampoco el jefe inmediato del trabajador.

Ningún trabajador podrá rehusarse a ser testigo, queda prohibido tomar fotografías o llamar a terceros cuando se solicite firmar en calidad de testigo. El jefe inmediato o quien solicite la comparecencia de los testigos tiene la obligación de explicar que no existe consecuencia legal alguna, puesto que el testigo únicamente da fe de que el trabajador sancionado se ha negado expresamente a firmar una sanción.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 27 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

11.- SITUACIONES DE PRESUNCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Las situaciones que se reporten bajo la presunción de acoso laboral o acoso sexual laboral serán resueltas de conformidad con las reglas del Protocolo de Intervención para Prevenir la Discriminación y Acoso Laboral.

Si de la valoración inicial se descarta la existencia de acoso, el caso será derivado al equipo de Gestión Humana quien lo tramitará de acuerdo a las reglas del PUNTO 4 (SITUACIÓN DE CLIMA LABORAL) de este Protocolo (anexo).

ANEXO 4: Manejo de Regalos y Obsequios

POLÍTICA DE MANEJO DE REGALOS EXTERNOS PARA COLABORADORES

1.- INTRODUCCIÓN:

Los obsequios corporativos son una práctica común en las organizaciones, sin embargo Veris S.A. adopta como política interna evitar que dicha actividad lleve a situaciones que generen confusiones o conflicto de intereses.

Sean tomados como obsequios, presentes, regalos, o muestras de agradecimiento; el cumplimiento de la presente política, garantiza que los colaboradores se adhieran a un código de ética y conducta comprometiéndose a tratar a todas las personas y organizaciones de manera imparcial.

2.- OBJETIVO:

El objetivo de la presente política es estandarizar como buena práctica, que los presentes y obsequios recibidos por los colaboradores de Veris S.A. por parte de clientes, proveedores, instituciones y/o empresas, sean personas naturales o jurídicas; sean compartidos con toda la empresa con la posibilidad de ganarlos por sorteo, promoviendo así la equidad, transparencia en el actuar y evitando conflictos de intereses.

3.- ALCANCE:

La presente política aplica a todos los colaboradores de Veris S.A que prestan sus servicios en las diferentes unidades de negocio.

4.- CRITERIOS Y DEFINICIONES:

Son considerados obsequios los siguientes:

1. Artículos de valor
2. Bienes de consumo
3. Dinero en efectivo
4. Descuentos

Y cualquier tipo de ventaja con la que se pudiera obtener cualquier tipo de beneficio.

Se excluye de dicha política los alimentos perecibles.

5.- PROCEDIMIENTO PARA INFORMAR:

El procedimiento para informar la recepción de obsequios, será componente esencial para dar cumplimiento a la presente política:

1. Todo colaborador que recibe presentes y / o regalos de externos, deberá notificar a su Jefe inmediato y él a su vez al área de Gestión Humana.
2. Una vez notificado, deberá en un plazo no mayor a las siguientes 24 horas, entregar al área de Gestión Humana el obsequio.
3. Junto con la entrega del obsequio deberá llenar un formato de entrega recepción para que quede registrado.
4. Cuando los presentes sean recibidos en la Recepción de los Edificios principales, quien los reciba debe seguir el mismo procedimiento anteriormente descrito. No se recibirán obsequios en los domicilios personales.
5. El destinatario del obsequio deberá enviar un mensaje al remitente (proveedor, cliente, institución, empresa, etc); con una nota de agradecimiento e informando también del destino del obsequio como parte de la política empresarial de Veris S.A.

	CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y VALORES	CÓDIGO	RGL-401.12.1
		VERSIÓN	1
		FECHA	10-dic.-24
		Página 28 de 28	
Elaborado por: Asistente legal - Jefe Regional de Gestión Humana	Revisado por: Vicepresidente de Gestión Humana - Jefe Nacional de Control Interno	Aprobado por: Presidencia Ejecutiva	

6.- PROCEDIMIENTO PARA SORTEO DE REGALOS:

Una vez recibidos los obsequios con el respectivo listado y registro de entrega - recepción, pasará a la custodia del área de Gestión Humana de cada Regional y se mantendrá bajo un único inventario que será compartido con el área de Control interno.

Los obsequios serán sorteados entre todos los colaboradores en un evento convocado para tal efecto, mismo que podrá ser presencial o virtual y el método de sorteo será transparente para que todos los colaboradores puedan tener la oportunidad de hacerse acreedores a cualquiera de ellos.

La presente política se aplica por criterios de transparencia, integridad, independencia, ética, imparcialidad, equidad y responsabilidad social en el desarrollo de su actividad, guardando además la imagen empresarial de Veris S.A, su prestigio y su reputación para seguir así manteniendo relaciones estables de confianza y cooperación con todos nuestros grupos de interés.

7.- PROCEDIMIENTO PARA SORTEO DE REGALOS:

Todo colaborador de las diferentes unidades de negocio de veris S.A. deberá cumplir la presente política, caso contrario será notificado con un llamado de atención de acuerdo al Reglamento interno de trabajo vigente.

Todo colaborador de Veris S.A. está en la potestad de reportar si otras áreas o colaboradores hacen caso omiso de la presente política.

Con éstas acciones somos reflejo de los valores que componen la cultura organizacional de Veris como nuestro ADN.