TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVOS....2

ALCANCE....2

CODIGO DE BUEN GOBIERNO....3

1. Principios y directrices que rigen el liderazgo y el buen gobierno en la UMD....3

1.1.1 Compromiso Institucional....3

1.1.2 Misión....3

1.1.3 Visión....3

1.2 Valores....3

1.2.1 Integridad:....3

1.2.2 Compasión:....4

1.2.3 Relaciones:....5

1.2.4 Innovación:....5

1.2.5 Desempeño:....6

1.2.6 Inclusión:....7

2. Principios institucionales....8

3. De los órganos de dirección, administración y control de la Sociedad....9

3.1. Relacionamiento entre órganos de la Sociedad:....10

3.2. Conflictos entre órganos de administración y dirección y altos funcionarios....10

3.3. Responsabilidades y delegación....10

4. Liderazgo en la Sociedad....11

INTERNA

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

5. De la Asamblea General de Accionistas 11
6. De los Accionistas 12
7. De la Junta Directiva y de sus miembros 12
8. Del Gerente General 13
9. De la Revisoría Fiscal 13
10. Auditoría Interna 13
11. Conflictos de intereses 14
12. Del manejo de la información 14
13. Responsabilidad por la gestión ambiental 15
14. Responsabilidades especiales 15
15. Instancia del buen gobierno 15
16. Régimen sancionatorio 16

ANTECEDENTES DEL DOCUMENTO 17

OBJETIVOS

Dar a conocer a todos los colaboradores de la Unidad Médica y de Diagnóstico UMD, las disposiciones de autorregulación de buen gobierno, que cumplen a su vez con los principios, valores y políticas que garantizan la gestión de nuestro que hacer dentro de la organización.

ALCANCE

Este código se aplica a todos los directivos y colaboradores de Unidad Médica y de Diagnóstico S.A., en adelante la UMD.

INTERNA

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

CODIGO DE BUEN GOBIERNO

1. Principios y directrices que rigen el liderazgo y el buen gobierno en la UMD

1.1.1 Compromiso Institucional

La Unidad Médica y de Diagnóstico S.A. UMD, sociedad anónima de carácter privado, en su condición de institución habilitada para la prestación de servicios de salud, en los términos de los programas ofrecidos, y con operación actual en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Chía, Ibagué, Manizales, Medellín, Neiva, Pereira, Villavicencio y Yopal; a través de su Junta Directiva expresa su compromiso con la gestión ética y con la adopción progresiva de las mejores prácticas en lo que se refiere a la instauración del régimen de buen gobierno empresarial, para lo cual, en acatamiento de las prescripciones contenidas en el artículo 40, literal h) de la Ley 1122 de 2007 y según las instrucciones de la Superintendencia Nacional de Salud, acoge como instrumento del sistema de calidad y gestión ética institucionales el siguiente Código de Buen Gobierno, que contiene los principios y directrices para el ejercicio del liderazgo y el desarrollo funcional de los órganos de dirección de la Sociedad.

1.1.2 Misión

Ayudar a las personas a llevar vidas más saludables y colaborar para que el sistema de salud funcione mejor para todos.

1.1.3 Visión

Ser en el 2028 la institución preferida por los usuarios de Colmédica y demás partes interesadas, liderando la prestación de servicios ambulatorios, a través de procesos eficientes e innovadores, gestionando el riesgo en salud de nuestros usuarios, bajo estándares de calidad y seguridad del paciente; brindando la mejor experiencia a nuestros clientes.

1.2 Valores

Los valores de la UMD se encuentran alineados a los valores organizacionales de las Empresas Banmédica y de UnitedHealth Group que inspiran nuestra forma de actuar como individuos y como grupo experto en salud, nuestros valores son:

1.2.1 Integridad: obramos con rectitud, honrando nuestros compromisos y siempre con la verdad

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

Nuestra convicción

Debemos ser una compañía que se distinga por el máximo nivel de ética personal e institucional. Con integridad, las personas e instituciones querrán colaborar con nosotros, y nuestro objetivo principal no se verá comprometido.

Nuestro aprecio por la integridad

Cumpliremos las promesas. Nunca transigiremos en cuestiones de ética. Seremos reconocidos porque vivimos de acuerdo con las formas y estándares máximos de conducta.

¿Cómo actuamos?

- Con ética
- Con transparencia

¿Cómo somos?

- Somos éticos
- Somos responsables
- Cumplimos nuestros compromisos
- Decimos la verdad

1.2.2 Compasión: actuamos comprendiendo las necesidades de los demás y su valor como seres humanos

Nuestra convicción

Para que nuestra compañía alcance su máximo potencial en su objetivo de ayudar a las personas a llevar vidas más saludables, debemos comprender y apoyar plenamente sus necesidades y realidades.

Nuestro aprecio por la compasión

Nos pondremos en el lugar de las personas a quienes servimos y con quienes trabajamos. Nos enaltece nuestra función de servir a las personas y a la sociedad en un área tan esencialmente humana como la salud.

¿Cómo actuamos?

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

INTERNA

- Con empatía
- Con solidaridad

¿Cómo somos?

- Somos compasivos
- Somos genuinos
- Somos serviciales
- Nos ponemos en el lugar de los demás.

1.2.3 Relaciones: construimos vínculos perdurables, basados en la confianza y la solidaridad

Nuestra convicción

Para alcanzar el máximo potencial de nuestra compañía en nuestros esfuerzos por ayudar a las personas para que la atención médica de la salud funcione para todos, comprendemos y creemos que nunca podremos alcanzar esa meta solos. Debemos aunar positivamente los esfuerzos e intereses de todas las partes afectadas.

Nuestro aprecio por las relaciones

Generaremos confianza a través de la colaboración con el fin de tomar medidas y encontrar soluciones. Sabemos que las relaciones son cruciales para ayudar a las personas a colaborar aun cuando sus intereses no coincidan o no se satisfagan completamente. Comprendemos que las relaciones unen a las personas y organizaciones por medio de la confianza.

¿Cómo actuamos?

- Con confianza
- Con colaboración Con respeto

¿Cómo somos?

- Generamos confianza
- Confrontamos los problemas
- Somos respetuosos
- Nos relacionamos activamente
- Somos humildes

1.2.4 Innovación: asumimos el cambio constante y el aprendizaje del pasado, para

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

diseñar un mejor futuro

Nuestra convicción

El entorno de atención de la salud debe estar en constante cambio, pero al mismo tiempo encarnar una fuerza motriz positiva debe cambiar para avanzar. A su vez, debemos ser defensores reflexivos de dicho cambio. Debemos valorar el cambio y saber adaptarnos completamente a él en nuestra búsqueda de un ciclo de innovación continua, positiva y práctica como aptitud principal de nuestra compañía.

Nuestro aprecio por la innovación:

Aprenderemos de las experiencias del pasado y aprovecharemos el conocimiento adquirido para crear un futuro mejor que permita hacer que el entorno de la atención de la salud funcione para todos y esté al servicio de todos de una manera más justa, productiva y uniforme.

¿Cómo actuamos?

- Con curiosidad
- Con evolución

¿Cómo somos?

- Somos comprometidos
- Somos defensores reflexivos
- Estamos abiertos al cambio
- Somos prácticos
- Somos curiosos
- Somos justos
- Somos constantes Somos propositivos

1.2.5 Desempeño: buscamos los mejores resultados, comprometidos con la excelencia

Nuestra convicción

La atención de la salud tiene grandes desafíos, los cuales a su vez representan grandes oportunidades. Nuestro objetivo de ayudar a las personas a llevar vidas más saludables y nuestra función de hacer que la atención de la salud funcione mejor para todos, solamente se pueden cumplir si demostramos nuestro compromiso y logramos la excelencia en todo lo que hacemos.

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

INTERNA

Nuestro compromiso con el desempeño:

Tenemos el compromiso de ser eficientes y demostrar excelencia en todo lo que hacemos.

¿Cómo actuamos?

- Con compromiso
- Con calidad

¿Cómo somos?

- Nos esforzamos
- Somos responsables
- Rendimos cuentas
- Trabajamos por resultados de alta calidad.

1.2.6 Inclusión: acogemos, valoramos, respetamos y escuchamos la diversidad y l9os distintos puntos de vista.

La inclusión es:

- Cultivar un lugar de trabajo en el que se escuchan y respetan todas las voces.
- Fortalecer el sentimiento de pertenencia, lo que se traduce en un mayor compromiso y mejor desempeño.
- Atraer los mejores talentos y así crear el mejor equipo para afrontar no solo los retos actuales, sino también los futuros.

La inclusión abarca todo el rango de diferencias humanas. Cada uno de nosotros se compone de un conjunto único de dimensiones que evidencian cómo experimentamos el mundo, como otros ven y reaccionan ante nosotros. Esas dimensiones son:

- ✓ Acogemos: creamos un lugar de trabajo donde todos pertenecemos sin importar desde qué lugar nos encontramos.
- ✓ Valoramos: para construir las acciones sólidas hay que hacer lo correcto y cumplir los compromisos, escuchar, y defender a los demás, y acoger y valorar los diversos puntos de vista.
- ✓ Escuchamos: cuando escuchamos activamente las personas tenemos la

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

INTERNA

oportunidad de conocernos más, construir grandes experiencias, indagar sobre sus necesidades, sentimientos, emociones y fortalecemos la camaradería. La verdadera sabiduría está en saber que nunca terminamos de aprender.

- ✓ Respetamos: Contar con equipos de trabajo multi generacionales que se sientan valorados y aceptados, aporta una sola experiencia, compromiso y diversidad, sino también una serie de habilidades valiosas y perspectivas, que son fundamentales para el éxito de nuestra misión.

2. Principios institucionales

Los principios de la Unidad Médica y de Diagnostico S.A, son:

- **Dimensión profesional**: nos caracterizamos porque nuestras acciones aseguran los resultados esperados con Calidad, absoluta coherencia de los procedimientos, normas y políticas definidas, garantizando el uso racional y óptimo de los recursos.
- **Dimensión de la conciencia**: asignamos tiempo para visualizar, reflexionar y determinar qué nos han aportado las experiencias, cómo podemos aprender de lo vivido, para llegar a establecer las acciones qué debemos emprender para mejorar y mantener el aporte de valor.
- **Dimensión del saber**: somos expertos porque sabemos lo que hacemos, tenemos experiencia y hemos desarrollado la habilidad para adoptar nuevos conceptos y criterios de forma ágil y productiva para la optimización de nuestras acciones.
- **Dimensión del resultado**: nuestra forma de actuar nos lleva a medirnos constantemente y a encontrar aspectos que contribuyen a hacernos más productivos. Entendemos en la medición, la mejor posibilidad para determinar objetivamente lo que debemos seguir haciendo bien y lo que debemos mejorar.
- **Dimensión del compromiso**: Desde el conocimiento de las razones y motivos personales, establecemos acciones coherentes y honestas que nos permiten asociarnos a comunidades como parte de un equipo, entendiendo que la base de nuestra participación está en asumir la responsabilidad individual que a cada uno corresponde.
- **Dimensión del ser:** Somos y significamos a través de los demás, por ello desde la comprensión de la diversidad y los distintos motivos que cada persona tiene para actuar de una determinada manera, establecemos formas de proceder asertivas, respetuosas y amables.

INTERNA

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

- **Dimensión de la evolución**: Consideramos que la realidad que apreciamos está sujeta a ser modificada para mejorar. Por ello buscamos, analizamos, seleccionamos lo mejor y aplicamos nuevas formas y posibilidades de hacer óptimamente lo que hacemos.
- **Dimensión del bienestar**: Con acciones y evidencias concretas demostramos, reconocemos y resaltamos el equilibrio y bienestar físico, mental y espiritual.
- **Dimensión de la armonía**: En nuestros actos demostramos la preferencia por lo estéticamente agradable.

2.1 Principios del servicio a cargo de la Sociedad

La UMD como prestadora de servicios de salud orientará sus decisiones de gobierno y administración, a más de los mandatos de ley, por los siguientes postulados:

- El cumplimiento estricto del ordenamiento jurídico y de las órdenes legítimas de las autoridades competentes.
- La aplicación de los postulados de la ética médica al servicio a su cargo.
- La búsqueda racional del rendimiento operacional constituye un fin legítimo de la Sociedad, que no se sobrepondrá a los valores fundamentales de la vida y el cumplimiento de la ley y la ética.
- El respeto y la promoción del talento humano que presta servicios a la Sociedad.
- El reconocimiento de la responsabilidad que resulta atribuible a administradores y directivos de la Sociedad de índole legal y ética, así como de las responsabilidades institucionales frente al buen servicio.
- Los postulados del buen gobierno contenidos en el presente Código se expresan como desarrollo de los Estatutos de la Sociedad, los cuales les sirven de sustento, y se complementan con las previsiones contenidas en el Código de Ética de la institución.

3. De los órganos de dirección, administración y control de la Sociedad

Son órganos de dirección y administración de la Sociedad: la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y la Gerencia General.

Los altos funcionarios de la Sociedad designados por la Junta Directiva o por la Gerencia General, ejercen la coordinación de sus operaciones y se someten al régimen especial de responsabilidades y compromisos establecido por el presente Código. En dicha condición se encuentran los suplentes de la Gerencia General.

La Revisoría Fiscal ejerce las funciones de vigilancia sobre la gestión social en los términos estatutarios y como agente de la Asamblea General de Accionistas.

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

3.1. Relacionamiento entre órganos de la Sociedad:

Los órganos de dirección, administración y control de la Sociedad ejercerán sus funciones amparadas por la aplicación de los siguientes postulados:

- Independencia, en tanto el desempeño de sus atribuciones se ejercerá con libertad de acción y criterio, sin sujeciones diferentes a los requerimientos estatutarios.
- Coordinación, en tanto operarán en el ámbito de sus propias competencias teniendo en cuenta siempre el bien social y mediante el empleo de los mecanismos de articulación y comunicación procedentes.
- Responsabilidad, a más de las obligaciones y consecuencias legales que les corresponden a dichos órganos y a los altos funcionarios de la Sociedad, asumen un compromiso ético con la buena gestión empresarial y de responsabilidad individual frente a la misma y sus accionistas.

3.2. Conflictos entre órganos de administración y dirección y altos funcionarios

Los conflictos que se originen en el desempeño de las funciones propias entre dichos órganos, entre accionistas y con altos funcionarios, así como entre aquellos y éstos y los accionistas o inversionistas de la Sociedad, se resolverán por la vía del arreglo directo, en un término prudencial y empleando los métodos que resulten proporcionados al caso. Si el conflicto se relaciona con asuntos concernientes a la aplicación del Código de Ética, se ventilará ante las instancias señaladas por ese ordenamiento.

Si no fuere posible el arreglo directo de la controversia, la misma será sometida a decisión de un (1) árbitro designado por la Cámara de Comercio del domicilio principal de la Sociedad, quien fallará en derecho la diferencia.

La Junta Directiva podrá ejercer labores de intermediación y amigable composición en caso de suscitarse tales diferencias y de recurrirse a ella con ese propósito.

3.3. Responsabilidades y delegación

Las personas que integran los órganos de dirección, administración y control de la Sociedad asumen en su desempeño las consecuencias de sus actuaciones, comprometiendo en ellas el más alto celo y profesionalismo.

En caso de generarse sanciones personales contra dichas personas, serán asumidas por ellas sin comprometer recursos de la Sociedad.

No podrán delegar responsabilidades o funciones a menos que la delegación de las mismas esté expresamente permitida por los Estatutos. En el caso del Gerente General éste podrá hacerse representar por delegados o mandatarios conforme los Estatutos y las previsiones

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

normativas internas y de políticas de la Sociedad, conservando en todo caso la obligación de validar el ejercicio de las atribuciones que por dicha circunstancia sean depositadas en otras personas.

La Junta Directiva podrá establecer comités o grupos de trabajo de su seno para la consideración previa de asuntos que, en todo caso, serán decididos por el órgano en pleno.

3.4. Condiciones para el ejercicio:

Quienes ejerzan las funciones de dirección, administración o control en la Sociedad, acreditarán a más de los requerimientos legales y estatutarios:

- Conocimientos adecuados al ejercicio de la función de que se trata.
- Experiencia relacionada o indirecta que permita razonablemente establecer el adecuado desempeño de la misión de que se hará cargo.
- Ser persona honorable y de reconocimiento ciudadano adecuado.

4. Liderazgo en la Sociedad

La Junta Directiva como cabeza de dirección de la Sociedad y en su representación, el Gerente General, ejercerán el liderazgo empresarial en la Sociedad.

Se motivará la consolidación de liderazgo a diferentes niveles de la Sociedad, promoviendo el empoderamiento de todos los funcionarios y la estructuración del esquema de coordinación y dirección que se ajuste a los requerimientos del servicio, según las mejores prácticas al respecto.

La Sociedad reconoce la importancia del diseño y ejecución de una adecuada política de talento humano.

5. De la Asamblea General de Accionistas

En la organización y el funcionamiento de la Asamblea se tendrán en cuenta los siguientes postulados:

- Preferiblemente las convocatorias a Asamblea General de Accionistas se realizarán con término prudencialmente mayor al previsto en los Estatutos.
- A más de los medios estatutarios de convocatoria, se adoptarán las medidas que procedan para asegurar la información y citación a todos los accionistas, así como se les informará a los accionistas los resultados de las sesiones y se mantendrá actualizada la información en los medios abiertos por la Sociedad, también en los de carácter electrónico.
- Se garantizará que los accionistas puedan ejercer adecuadamente el derecho de libre inspección.

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

INTERNA

- Se adoptarán progresivamente medidas para facilitar el conocimiento de los asuntos por parte de los accionistas, mediante el envío de información previa, la sustentación adicional de informes o la participación en temas específicos de asesores.
- La Asamblea en su reglamento establecerá las condiciones para el uso de la palabra, el correcto manejo del tiempo y los mecanismos adicionales que faciliten la mayor lustración de los accionistas, para su ejecución por quien ejerza la Gerencia General de la misma.
- Se garantizarán en todo momento los derechos de los accionistas minoritarios.
- La información que se suministre a uno o a varios accionistas y que los ponga en real situación de privilegio sobre los demás, será informada a todos, en particular si proviene de consulta o petición elevada por él o ellos.

6. De los Accionistas

Los accionistas ejercerán sus derechos legales y estatutarios con el apoyo de los diferentes órganos y funcionarios de la Sociedad.

En particular podrán conforme al reglamento solicitar la práctica de auditorías especiales o requerir informes para que sean presentados en la sesión de la Asamblea.

Se abstendrán de ejercer presiones o condicionamientos a funcionarios de la Sociedad y mantendrán adecuada distancia respecto a los integrantes de los órganos de dirección y administración y a los funcionarios, para garantizar que éstos ejerzan sus funciones con la independencia debida, sin perjuicio de las actuaciones de control y seguimiento que realicen en el seno de la Asamblea General.

7. De la Junta Directiva y de sus miembros

La Junta Directiva ejercerá la función suprema de orientación y dirección de la Sociedad, como ejecutora de las instrucciones y mandatos de la Asamblea General de Accionistas.

La Junta Directiva asume las funciones como órgano responsable de la política de buen gobierno de la Sociedad, para lo cual podrá asignar atribuciones al Gerente General, quien a su vez coadyuvará al desempeño de dicha misión.

La Junta Directiva podrá requerir el apoyo técnico de asesores o especialistas en materias determinadas y requerir en todo caso la adecuada información para la toma de sus decisiones.

En las convocatorias a sesiones de Junta Directiva se aplicará especial celo por acopiar, sistematizar y presentar la documentación e información que permita la suficiente ilustración de sus miembros.

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

8. Del Gerente General

Ejerce el liderazgo de dirección y operación de la sociedad, en particular como vocero de la alta dirección y representante legal ante terceros y de la sociedad respecto de sus funcionarios. Adoptará las medidas necesarias para la buena marcha institucional y para la conservación del buen nombre de la Sociedad, procurando su capitalización y el adecuado resultado operacional que permita su consolidación institucional.

El Gerente General rendirá los informes de rigor y en especial, dará cuenta de su actuación ante los órganos de dirección y demás instancias, sin perjuicio de la posibilidad de ilustrar a accionistas y órganos de dirección, así como al público en general y usuarios cuando las circunstancias lo aconsejen.

9. De la Revisoría Fiscal

La Revisoría Fiscal empleará los métodos que más convengan al seguimiento de la gestión social, reportando los hallazgos ante la Asamblea General de Accionistas, sin perjuicio de las acciones e informes que se presentan a la administración.

Igualmente dará curso cuando las circunstancias lo ameriten, a los reportes que se requieran frente a instancias externas de la sociedad.

En la elección de Revisoría Fiscal se tendrán especialmente en cuenta las condiciones de experiencia para el desempeño de la misión en instituciones relacionadas, en armonía con las condiciones económicas de las propuestas.

Se buscará que el Revisor Fiscal no haya tenido relaciones comerciales con la Sociedad durante el año anterior a su elección, que le hubiesen representado un porcentaje considerable de ingresos para ese período.

El Revisor Fiscal ejercerá su función con plena independencia, por lo cual se abstendrá de realizar requerimientos, recomendaciones o insinuaciones a la administración de la Sociedad que puedan afectar su libre criterio o comprometerlo con la consideración de asuntos sociales.

10. Auditoría Interna

La Sociedad adoptará las medidas requeridas para la estructuración de esquemas internos de auditoría, con reportes periódicos y la práctica de mediciones y seguimientos que faciliten la consolidación de su sistema de gestión basado en los principios de la calidad.

La función de auditoría reportará directamente al Gerente General y podrá expresar sus informes y recomendaciones a la Junta Directiva de la Sociedad, para que dichos órganos

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

INTERNA

adopten las medidas que resulten conducentes.

11. Conflictos de intereses

Conforme las previsiones del Código de Ética de la Unidad Médica y de Diagnóstico S.A. los miembros de órganos de dirección y administración y los altos funcionarios de la Sociedad adoptarán todas las medidas necesarias para evitar, superar y reportar casos en que puedan verse comprometidos por razón de conflictos de intereses respecto a la Sociedad.

Para prevenir dichas situaciones y garantizar la transparencia que el ejercicio de dichas responsabilidades supone, los miembros de la Junta Directiva, el Gerente General, el Revisor Fiscal y los altos funcionarios de la Sociedad informarán a la Junta Directiva cualquier circunstancia que implique realización de negocios o participación en actividades o proyectos que en forma alguna puedan afectar, competir o favorecer el interés de la Sociedad.

12. Del manejo de la información

La Unidad Médica y de Diagnóstico S.A. y en particular quienes integran sus órganos de dirección y administración y altos funcionarios observarán el mayor cuidado con el manejo de la información, garantizando que se preserven los secretos industriales de la Sociedad y la confidencialidad de los asuntos de los que pueda derivarse algún efecto patrimonial respecto de la misma.

Cumplirá a su vez con el manejo de datos sensibles, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 5 de la Ley 1581 de 2012 “General de Protección de Datos Personales”, en adelante Ley 1581 de 2012, que señala que los datos referidos a la salud tienen esa naturaleza.

Velarán porque la información promocional y de carácter público sea veraz.

Así mismo la Junta Directiva y la Revisoría Fiscal acreditarán que la información contable de la Sociedad y la que se presente a la Asamblea General de Accionistas corresponda a la verdad, sea presentada en forma exacta, se eviten ocultamientos o demoras en el suministro de la información o se presenten situaciones de privilegio o asimetría no razonable en la manipulación de dicha información.

Los altos funcionarios de la Sociedad se comprometen a no suministrar información a terceros que no sea pública y que revele actividades internas o políticas de la misma, a menos que esté de por medio orden competente o consideración especial que se reporte

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

al Gerente General o a la Junta Directiva.

13. Responsabilidad por la gestión ambiental

La organización cuenta con una política ambiental y se compromete con el seguimiento y la proyección de actividades y programas especialmente referidos a la protección del medio ambiente y la aplicación de las mejores prácticas sobre el particular, reportando lo que sea del caso a la Junta Directiva y/o a la Asamblea General de Accionistas y en particular mediante la adopción de esquemas de seguimiento y medición de impacto.

14. Responsabilidades especiales

Los miembros de los órganos de dirección y administración y altos funcionarios de la Sociedad asumen dentro de las pautas del buen gobierno empresarial los siguientes compromisos de gestión:

- Ejercer hacia dentro y hacia afuera de la Sociedad un desempeño ético conforme los parámetros empresariales.
- Abstenerse de realizar comportamientos que puedan comprometer el buen nombre de la Sociedad o colocar en riesgo su patrimonio.
- Asumir liderazgo organizacional, en especial en lo atinente a la gestión ética y la promoción de la cultura organizacional para el servicio de salud.
- Participar en actividades gremiales y de sector y mantener disponibilidad al diálogo y la concertación.

15. Instancia del buen gobierno

La Junta Directiva y en su representación el Gerente General, constituye la instancia del buen gobierno en la Sociedad.

Expedirá las orientaciones e instrucciones que desarrollen los contenidos del presente Código, así como orientará los recursos que se requieran para su cumplimiento y la adopción de las mejores prácticas empresariales en cuanto a desempeño adecuado de la Sociedad y de sus administradores.

En ese carácter velará porque se realicen las investigaciones, aclaraciones y reportes que sean del caso, bien al interior o hacia afuera de la Sociedad, con observancia del fin social y del propósito de conservar el patrimonio de la Sociedad. Se adoptarán las medidas para que las disposiciones del presente Código sean adecuadamente divulgadas y aplicadas, obrando además como instancia de composición y decisión última en temas de gobierno

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

empresarial y orientación estratégica de la sociedad.

16. Régimen sancionatorio

Los colaboradores que integran la entidad declaran conocer las prescripciones contenidas en el presente Código y en reglamento interno de trabajo, y se comprometen a cumplir estrictamente con el presente documento, en particular con las normas de comportamiento estipuladas o en las actualizaciones que se efectúen y a abstenerse de incurrir en cualquiera de las conductas prohibidas, por lo que cualquier inobservancia del Código de Buen Gobierno generará un incumplimiento a las obligaciones laborales de los trabajadores, pudiendo ser analizada dicha conducta por la Entidad, para que tome las determinaciones correspondientes, conforme lo dispuesto en el Reglamento interno de Trabajo.

INTERNA

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.

ANTECEDENTES DEL DOCUMENTO

Control de Cambios			
Modificado Por:	**Versión**	**Fecha**	**Descripción de la modificación**
Acta N. 30 Junta Directiva del 24 de septiembre de 2007	01	24/09/2007	Aprobación del Código de Ética y Buen Gobierno
Acta N. 85 Junta Directiva del 10 de agosto de 2018	02	10/08/2018	Actualización 2018. Se ajustan nombres de cargos de presidencia a gerencia general
Acta N. 93 Junta Directiva del 19 de diciembre de 2019	03	13/01/2020	Actualización 2019: Se ajustan misión, visión y valores. Se incluye régimen sancionatorio
Lista de Aprobación			
Preparado por (Indicar nombre y cargo)		Edgar Humberto Cortés – Gerente de Prestación	
Revisado por (Indicar nombre y cargo)		Junta Directiva	
Aprobado por (Indicar nombre y cargo)		Junta Directiva	

INTERNA

Esta información es propiedad de UMD. No distribuya o reproduzca sin autorización. INFORMACIÓN INTERNA.