
 **CÓDIGO DE ÉTICA**
COOPERATIVA DE SERVICIOS MÉDICOS
SERMECOOP.

Gerencia de Recursos Humanos
Agosto, 2018

ÍNDICE

- I. Definición de Código de Ética**
 - a) Introducción sobre el Código de Ética
 - b) Objetivo General del Código de Ética
 - c) Objetivos Específicos del Código de Ética
- II. Prioridades Organizacionales**
 - a) Objetivos Estratégicos
 - b) Misión
 - c) Visión
 - d) Principios y Valores de la Cooperativa
 - e) Principios Cooperativos
- III. Definiciones Generales**
- IV. La Identidad Cooperativa**
- V. Declaración de Compromiso de Buenas Prácticas Generales**
- VI. ¿Cómo actuar frente al reconocimiento de falta al Código de Ética?**
 - a) Nuestro modelo de Sistema de denuncias
 - b) Estructura de Apoyo
 - c) Modelo de Sistema de Denuncias
 - d) Contenido de la Denuncia
 - e) Investigación de la Denuncia
 - f) Consecuencias por Incumplimiento
 - g) Buzón de Transparencia
- VII. ¿Cómo actuar con nuestros grupos de Interés?**
 - a) Con nuestros Beneficiarios
 - b) Con nuestros Proveedores
 - b.1. En la Selección
 - b.2. En la Relación
 - c) Con nuestra Competencia
 - d) Con la Comunidad y el Medio Ambiente
- VIII. Nuestro Gobierno Corporativo**
- IX. Conflictos de interés**
 - a) Definición de Conflicto de Interés
 - b) Normativa General asociada a Conductas Éticas relacionadas al Conflicto de Interés
 - c) Políticas Generales de la Cooperativa Sermecoop sobre Conflicto de Interés
- X. Nuestra relación con los Trabajadores**
- XI. Nuestro Compromiso**
- XII. Anexo**

“Anexo de toma de conocimiento y aceptación del código de ética de la Cooperativa de Servicios Médicos Sermecoop Ltda.”

La Cooperativa de Servicios Médicos, Sermecoop Ltda., diseña este Código de Ética con la finalidad de instaurarlo como herramienta que exhorte a sus colaboradores, a establecer bases sólidas y que les permitan relacionarse con su entorno y grupos de interés, de manera transparente, apegados a los principios y valores de la Cooperativa y en coherencia con su cultura.

DEFINICIÓN DE CÓDIGO DE ÉTICA

I.- Definición de Código de Ética:

La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Puede definirse la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

Un código de ética, por lo tanto, fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. El código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.

Es clave la intención de que este Código de Ética apoye a la Cooperativa respecto de las bases para generar un buen Ambiente Interno.

a) Introducción sobre el Código de Ética:

Se ha hecho una costumbre en las empresas de toda índole, declarar públicamente su visión, su misión, sus principios, e incluso lo que denominan un código de ética o de conducta. No está claramente delimitado el espacio de cada uno, pero el propósito es claro, y consiste en el compromiso que esa empresa adopta frente a su equipo, personal directivo, clientes, socios, etc.

Desde un punto de vista jurídico, puede asimilarse a una promesa válida y vinculante, esto es, que es exigible desde el punto de vista de un receptor cualquiera, trabajador, cliente o socio. Podría además señalarse que la suscripción de este compromiso unilateral por parte de la empresa, llega a aumentar la carga de responsabilidad que ella asume, respecto de todos los que hacen fe de la promesa y cierran con ella negocios o tratos diversos.

b) Objetivo General del Código de Ética:

El objetivo General del presente documento tiene como propósito formalizar los lineamientos que ha fijado la Junta de Directores de la Cooperativa de Servicios Médicos, Sermecoop, para normar por medio de políticas, la conducta y comportamiento ético de todos sus ejecutivos, trabajadores y asociados, así como también de todos los interesados claves que guardan relación con el giro del negocio.

c) Objetivos Específicos del Código de Ética:

1. Fortalecer el buen Gobierno Corporativo de la Cooperativa por medio del desarrollo e implementación de un Sistema Integral de Gestión de Ética.
2. Promover normas y políticas éticas para el cumplimiento de los principios cooperativos según lo que establece el Régimen Especial de Cooperativas.
3. Promover la conciencia de los entes de Gobierno, Ejecutivos y Trabajadores, así como de otros interesados claves de la Cooperativa en el cumplimiento de sus valores y principios éticos.
4. Promover y asegurar la debida integridad y transparencia ante los Asociados, Trabajadores, Comunidad, así como de otros interesados claves de la Cooperativa.
5. Definir las responsabilidades de los entes de Gobierno, Ejecutivos y Trabajadores, así como de otros interesados claves de la Cooperativa en cumplimiento del Código de Ética.

II. Prioridades Organizacionales:

a) Objetivos Estratégicos:

1. Aumentar la rentabilidad de la cartera de productos
2. Proveer servicios de calidad
3. Incrementar el número de asociados
4. Penetrar la cartera de asociados
5. Identificar y desarrollar nuevos servicios directamente o a través de alianzas estratégicas
6. Obtener la óptima relación Riesgo / Rentabilidad
7. Fidelización de asociados

b) Misión:

Somos una cooperativa de servicios médicos y bienestar, orientada a dar acceso a una mejor salud y calidad de vida para nuestros beneficiarios, basándonos en los principios fundamentales de Solidaridad, Equidad y Eficiencia.

c) Visión:

Queremos ser referentes, como modelo de organización sin fines de lucro, para aportar a una mejor salud y calidad de vida.

d) Principios y Valores de la Cooperativa:

1. **Solidaridad:** Disposición a compartir con otros(as), compañeros (as) de trabajo y beneficiarios, ofreciendo ayuda a los demás y generar colaboración mutua para conseguir metas, fines, objetivos e intereses en común de manera armónica entre los integrantes de la Cooperativa.
2. **Servicio:** Entrega personal que realiza cada integrante de la Cooperativa para responder a las necesidades de los beneficiarios buscando un alto nivel de satisfacción en ellos.
3. **Responsabilidad:** Integridad con la cual se procede en todo lo que se actúa, respetando por sobre todas las cosas, normas establecidas.
4. **Pasión:** Motivación que nos impulsa a la entrega incondicional de nuestros mejores esfuerzos para solucionar las necesidades que nos plantean nuestros beneficiarios.
5. **Compromiso:** Pacto individual y colectivo de responsabilidad, contraído con los beneficiarios y compañeros(as) de trabajo, en pos del bien común.
6. **Trabajo en Equipo:** Apoyo entre compañeros(as) de trabajo para que en conjunto se obtengan resultados beneficiosos, respetando las reglas y procedimientos de la Cooperativa.
7. **Mejoramiento Continuo:** Contribuir a superar las debilidades y afianzar las fortalezas de la Cooperativa para lograr ser más productivos y competitivos.
8. **Equidad:** Reconocer el mismo derecho a todos y a cada uno de los beneficiarios a recibir un trato justo y a participar dentro de la Cooperativa.

e) Principios Cooperativos:

Los principios cooperativos, cuentan con una revisión reciente, de hace pocos años atrás, lograda por una Comisión mandatada para este efecto, por la ACI. Se define a los principios, como "las pautas mediante las cuales las cooperativas llevan a la práctica sus valores". Estos son:

1. Afiliación voluntaria y abierta.

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de género, condición social, raza, posición política o religiosa.

2. Gestión democrática por parte de los socios.

Las cooperativas son organizaciones democráticas gestionadas por sus miembros, que participan activamente en la determinación de sus políticas y la toma de decisiones.

3. Participación económica de los socios.

Los socios contribuyen de manera equitativa al capital de la cooperativa y lo gestionan democráticamente. Al menos una parte de dicho capital suele ser propiedad común de la cooperativa. En general los socios reciben una compensación limitada, si la hubiera, sobre el capital aportado como requisito para pertenecer a la cooperativa.

4. Autonomía e independencia.

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si establecen convenios con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si reciben capital de fuentes externas, lo hacen en condiciones que garanticen la gestión democrática por parte de los socios y respeten su autonomía cooperativa.

5. Educación, formación e información.

Las cooperativas ofrecen educación y formación a sus socios, representantes electos, administradores y trabajadores para que puedan contribuir con eficacia al desarrollo de la cooperativa. También informan al público en general en especial a los jóvenes y líderes de opinión sobre el carácter y las ventajas de la cooperación.

6. Cooperación entre cooperativas.

Las cooperativas benefician con máxima efectividad a sus socios, y fortalecen el movimiento cooperativo, al trabajar en conjunto mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7. Preocupación por la comunidad.

Las cooperativas trabajan en favor del desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por los socios.

III. Definiciones Generales:

1. **Ambiente de Control:** Se refiere a la actitud y a las acciones de la Junta de Directores y la Administración respecto a la importancia del control dentro de la organización. El entorno de control proporciona disciplina y estructura para la consecución de los objetivos principales del sistema de control interno. El entorno de control consta de los siguientes elementos:
 - a. Integridad y Valores Éticos
 - b. Filosofía de Dirección y Estilo de Gestión
 - c. Estructura de la Organización
 - d. Asignación de Autoridad y Responsabilidad
 - e. Políticas y Prácticas de Recursos Humanos
 - f. Compromiso de Competencia Profesional

2. **Asociado:** Son los fundadores, a partir de la fecha de la asamblea de constitución y los que ingresan posteriormente y cumplen con el vínculo establecido en nuestros estatutos.
3. **Auditoría Interna:** Actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Cooperativa. Ayuda a la Cooperativa a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.
4. **Conflicto de Intereses:** Se refiere a cualquier relación personal o comercial que vaya o parezca ir en contra del mejor interés de la Cooperativa.
5. **Cumplimiento:** Adhesión a las políticas, planes, procedimientos, leyes, regulaciones, contratos y otros requerimientos asociados a la ética.
6. **Dáviva:** Todo bien o servicio ofrecido de manera gratuita, a un costo relativamente bajo o fuera de las políticas de la Cooperativa a directores y trabajadores (ejecutivos y trabajadores), como también a otros asociados de la Cooperativa, que en situaciones normales conlleva un costo.
7. **Denuncia:** Todo reporte o notificación de carácter anónima que tiene como finalidad comunicar conductas / comportamientos indebidos por parte de cualquier ente o individuo que guarde relación con las actividades de la Cooperativa y que afecten el cumplimiento del presente Código de Ética.
8. **Ejecutivo:** Toda persona que dentro de la Cooperativa tenga funciones y responsabilidades claves sobre el negocio, la administración, operaciones, finanzas o supervisión / monitoreo de los trabajadores.
9. **Ética:** Conjunto de normas y principios morales que rigen la conducta o comportamiento humano, en términos de las cuales se definen como correctas o incorrectas las acciones, omisiones y relaciones profesionales e interpersonales dentro de una organización, siendo implementadas con el propósito de evitar y/o prevenir tanto comportamientos incorrectos, como conductas nefastas que vayan en contra de la cultura de la Cooperativa.
10. **Fraude:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, omisión o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.

11. **Gestión de Riesgos:** Proceso utilizado para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto del alcance de los objetivos de la organización.
12. **Gobierno:** Combinación de procesos y estructuras implantados por la Junta de Directores para informar, dirigir, gestionar y vigilar las actividades de la organización con el fin de lograr sus objetivos.
13. **Independencia:** Libertad de condicionamientos que amenazan la capacidad de un ente o persona para llevar a cabo sus responsabilidades de forma imparcial u objetiva.
14. **Información Confidencial:** Datos o información generada internamente y de carácter privado para uso exclusivo de personas autorizadas. Se considerará como información confidencial divulgada o expuesta cuando mediante intención o descuido por parte del trabajador, dicha información llega a conocimiento de otras personas no autorizadas para conocerla.
15. **Irregularidad:** Incumplimiento intencional de las políticas de administración establecidas o de regulaciones obligatorias. Puede consistir en un error u omisión intencional de información de un área específica o de la organización como un todo; de igual forma negligencias graves o actos ilegales ya sean intencionales o accidentales son considerados irregularidades.
16. **Junta de Directores:** Órgano de Gobierno encargado de la dirección de la Cooperativa.
17. **Junta de Vigilancia:** Órgano fiscalizador de las actividades económicas y contables de la Cooperativa.
18. **Objetividad:** Es una actitud mental independiente, que permite que un ente o persona lleve a cabo sus funciones y/o responsabilidades con confianza en el producto de su labor y sin comprometer su calidad.
19. **Principios Cooperativos:** Normas o principios generales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y de estricto cumplimiento por parte de las Cooperativas.
20. **Proveedor:** Persona (natural o jurídica) que abastece con algún bien o servicio a otra empresa.
21. **Riesgo:** Toda posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos, medido en términos de probabilidad e impacto. Eventos de riesgos con impactos negativos representarán amenazas para la Cooperativa, mientras que eventos de riesgos con impactos positivos

representarán oportunidades que la Cooperativa deberá evaluar e integrarla a sus planes estratégicos.

22. **Sistema de Gestión de Ética:** Proceso integrado a cada una de las actividades, áreas y departamentos de la Cooperativa por medio del cual se definen y formalizan normas / principios éticos los cuales deberán ser adoptados y seguidos por todos los entes y trabajadores de la Cooperativa; y monitoreados por los diferentes entes de gobierno.
23. **Trabajadores:** Toda aquella persona natural que preste servicios en virtud de un contrato a la Cooperativa; reciban una remuneración por parte de la misma y se sometan a todo lo dispuesto en su **Reglamento Interno** (cumpliendo términos y condiciones de subordinación, dependencia económica y horario de trabajo).

IV. La Identidad Cooperativa:

La identidad de una persona es; cómo piensa, cómo actúa; qué es lo que define su existencia, qué elementos la caracterizan para ser identificada por sus actos, su forma de ser, e incluso, su apariencia. Muchas personas pueden parecerse a otra, pero la identidad es una sola. Luego de examinar los valores y principios cooperativos, quedando en condiciones de analizar cómo este tipo de organización se reconoce en la ley chilena, para, finalmente, expresar en un código de conductas (Código de Ética), como esta empresa cooperativa traduce cotidianamente dichos valores y principios en el cumplimiento de su objeto social.

“Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada”. Es decir, entonces, la cooperativa es una empresa organizada como una asociación autónoma, de gestión democrática, que persigue el bienestar de sus miembros o socios, para satisfacer necesidades económicas, sociales y culturales. No es su característica esencial la primacía del capital, no manda quien tiene más capital en riesgo; no es el lucro la búsqueda primordial del giro social, y puede agregarse que los fines espirituales, como la cultura, tienen para ella un valor significativo, al igual que la satisfacción de la necesidad de todos y de cada uno de los asociados.

V. Declaración de Compromiso de buenas prácticas Generales:

1. Sermecoop es una cooperativa que presta servicios médicos a sus asociados y beneficiarios. En cuanto a la cooperativa, se rige por sus estatutos, y por los valores y principios definidos por la Alianza Cooperativa Internacional. Está sujeta a la Ley General de Cooperativas y a la supervigilancia de la División de Asociatividad y Economía Social (DAES) de la Subsecretaría de Economía, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que vela por la legalidad de sus actos y actuaciones.

2. En su condición de empresa cooperativa, tiene el deber irrenunciable de ser un actor eficiente del mercado en que se desenvuelve, básicamente cooperando en el copago de los servicios de salud que demandan sus socios y beneficiarios. Como empresa está estructurada y gobernada racionalmente, en pos de proporcionar un servicio óptimo a sus beneficiarios. Sermecoop compatibiliza sus intereses legítimos, con aquellos de la comunidad interna y externa, sus trabajadores y colaboradores, directivos, proveedores, y otros del medio en que lleva a cabo sus actividades. En este sentido, Sermecoop fija los precios de sus servicios, a valores razonables de mercado, a la vez que en toda negociación de precios y remuneraciones, atiende a pautas objetivas y transparentes, procurando al final una adecuada conformación del remanente, y de su distribución entre los ítem legales. En esta condición, es que Sermecoop postula un equilibrio entre ingresos y gastos, ponderando controladamente la mantención de su solvencia y el riesgo del negocio, intentando, año tras año, aumentar sus provisiones voluntarias, como una medida sana de administración.
3. Sermecoop reconoce que su experiencia de servicio la vive y desarrolla en un ambiente de comunidad, por lo que promueve y ejerce activamente el principio de solidaridad; el de inclusión, materia gobernada por el art 1 de la Ley General de Cooperativas, y que fuerza a considerar el tema ético, la identidad de género, el respeto a la diversidad y la igualdad de derechos entre sus asociados; el de sustentabilidad del medio ambiente; el de la mayor transparencia de sus actuaciones; el de ejercer y respetar al máximo las normas sobre una competencia sana y leal; y, como corolario de todo ello, procurando practicar cotidianamente la responsabilidad social empresarial, tras el logro de un sello de calidad en ambos aspectos, que la distingan. Sermecoop promoverá la adopción por su parte de un modelo de balance anual de responsabilidad social.
4. El accionar de Sermecoop se ajusta rigurosamente a sus deberes legales y contractuales y exige que sus directivos, trabajadores y todos aquellos que se relacionan con ella, tengan la misma reciprocidad. Rechaza, por tanto, todo aquello que contradice esta línea de conducta.
5. Sermecoop, declara ciertamente conocer todas sus responsabilidades legales, contractuales, y otras que le impongan deberes, cualquiera sea su origen. En particular, pero no limitadamente, respeta y exige cumplir los deberes que de ello resulten, comprometiéndose, entre otros, a disponer en un breve lapso de un modelo de prevención del delito, o un sistema alternativo eficiente, bajo la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas, que sanciona drásticamente, inclusive pudiendo llegar a su disolución, a aquellas que cometan, por quienes corresponda, los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho. En relación con esta materia, Sermecoop declara tener a la fecha un mecanismo y un responsable de la moderna función de Cumplimiento o "Compliance", que reporta directamente al Gerente y al Consejo de Administración. Sermecoop declara conocer y cooperar, cuando corresponde, con

la Unidad de Análisis Financiero, creada por la ley 19.913, (UAF) que cumple una misión clave para la detección de los delitos aquí mencionados.

6. Está absolutamente prohibido que cualquier persona vinculada con Sermecoop, acepte, proponga, reciba u ofrezca, cohechos o sobornos, para doblegar la voluntad del receptor de esa conducta, aunque simule o se disfrace de obsequios o presentes de poca monta. La conducta es inaceptable, y será debidamente sancionada y perseguida, de corresponder, por falta a la probidad y transparencia a que están sujetos Consejeros, gerentes y trabajadores, sin distingo alguno. Además, toda persona vinculada a Sermecoop, debe denunciar un hecho de esta naturaleza utilizando el **“Sistema de denuncias”**, indicado en el presente documento. Es, asimismo, forzoso para todos los que laboran en Sermecoop, colaborar plenamente, para que los delitos arriba señalados, nunca tengan ocasión de ocurrir.
7. De conformidad con sus estatutos vigentes, la ley y los valores y principios cooperativos, Sermecoop se dirige y gestiona democráticamente, no sólo por cuanto un socio tiene igualdad de voto con los otros socios, un voto, independientemente del capital que cada uno de ellos posea en la empresa, sino también por cuanto la composición y generación de sus órganos de administración, revela la existencia de un sistema equilibrado de poderes, y contrapesos. Así, la Junta de socios nombra y puede remover al Consejo de administración; este último nombra y puede remover al Gerente General. La Junta de socios, nombra a la Junta de Vigilancia, que es un contrapeso de toda la administración. Todo lo anterior, evidencia un mecanismo permanente de rendición de cuentas, y análisis de resultados a todos los niveles. La organización cooperativa, es más eficiente que las sociedades anónimas, en que el directorio se reporta, en definitiva, a él o los dueños. En el caso de Sermecoop, los socios son muchos y el socio tiene igualdad de voto. La Junta de vigilancia cumple un papel relevante al examinar independientemente de la administración, al ser nombrada por la Junta de Socios, ante quien responde, las cuentas de la administración. Complementariamente a lo anterior, Sermecoop audita sus cuentas con una empresa externa y está sujeta a la auditoría del Departamento de Cooperativas, entidad que al ejercer su función supervigilante sobre ella, cabe incorporar también al sistema de contrapesos, como la Clasificación de Riesgo financiero, a que se halla asimismo sometida.

Por lo expuesto, Sermecoop es una empresa segura y confiable para todos sus equipos, y para los terceros que con ella contratan. Todos los estamentos de socios de esta empresa están obligados a velar con el mayor celo y diligencia, al igual que los directivos, socios, beneficiarios, cooperadores, por la calidad reputacional que Sermecoop ha ganado en el medio de servicio, negocio y social en que se desarrolla.

8. Sermecoop ejerce activamente su rol solidario y extiende su política de cooperación con el medio en que se desenvuelve, y en particular, pero no limitado, con el mundo cooperativo, integrando órganos federativos, confederativos, siendo

esta manera de actuar replicada en el resto del país en que tiene oficinas o representaciones.

9. Acorde con lo expresado en los artículos precedentes, los órganos de administración de Sermecoop, vale decir, el Consejo de Administración, Gerencia General y demás, han sido escogidos por sus especiales condiciones personales, de rectitud, austeridad, de independencia, de profesionalismo para el cargo que ejercen, y por su espíritu cooperativo. El Consejero de Sermecoop, se debe, al igual que los directores de las sociedades anónimas, quienquiera sea el Estamento que lo votó y designó, a la totalidad de la empresa, no pudiendo anteponer su interés personal, ni el de dicho Estamento, en ninguna situación, al interés social de Sermecoop. De todos ellos la cooperativa exige un comportamiento ético intachable, probidad a toda prueba, y ser ejemplo de cooperativismo responsable. El personal y colaboradores de Sermecoop, están también obligados a comportarse bajo idénticos estándares y serán seleccionados bajo la aplicación, en la medida que les es pertinente, con parámetros semejantes. Nunca un trabajador o colaborador de Sermecoop, podrá, en circunstancia alguna, transgredir una conducta exigible de probidad y rectitud en el obrar.
10. Sermecoop declara el mayor interés por el desarrollo, capacitación, crecimiento personal y conocimientos del mejor nivel para sus trabajadores, velando por que ello ocurra con planes elaborados al efecto. Sermecoop, en compensación por el esfuerzo y aporte laboral de sus trabajadores, les retribuirá económicamente en una medida razonable de mercado, proporcionando un grato ambiente de trabajo.

Dentro de su política de inclusión, diversidad e igualdad de género, Sermecoop declara que es un principio de responsabilidad social empresarial el que a igual función en la empresa, corresponda al personal igual retribución económica, y beneficios asociados. Al momento de contratar y seleccionar personal, Sermecoop no discrimina y declara su voluntad de ir incorporando gradualmente en sus equipos, a personas con discapacidad y otros grupos con menores oportunidades laborales.

Sermecoop está en condiciones de asegurar a todos sus trabajadores, que no está permitido ni tolerado en su interior, el acoso laboral ni sexual.

11. Sermecoop, consistente con lo antes dicho, promueve el conocimiento de la comunidad interna y externa en el manejo y abordaje de los denominados conflictos de interés, ocasiones en que una persona debe verse enfrentada a resolver entre su propio beneficio o el de un tercero, en desmedro del interés social o de la empresa. Un ejemplo puede ser si al licitar o pedir cotizaciones para un servicio, se da a conocer a un interesado el precio al que Sermecoop compraría. Esto es faltar a la probidad, utilizar indebidamente reglas torcidas para beneficio personal o de un tercero; por otra parte, esta conducta es una forma inaceptable de cohecho o soborno, que beneficia al sujeto o sujetos que la tramam y perjudica a otros licitantes, lo que, inclusive, puede devenir en una pérdida reputacional para la empresa y el descrédito consiguiente.

12. Sermecoop declara que su política de adquisiciones y contrataciones, salvo la existencia de un solo proveedor cuya calidad es reconocida y probada, es una regla de conducta para la administración, que debe llevar a cabo, normalmente, procesos de cotizaciones abiertos y transparentes. La administración no contrata proveedores de otra manera, requiriendo siempre de un proceso transparente de recepción de ofertas, bajo normas parejas y difundidas por igual a todos los cotizantes, quienes inclusive, deben conocer las preguntas que se formulen durante el período de rigor y las respuestas, sin identificar al consultante.
13. Sermecoop, repudia y rechaza que por cualquier medio, un directivo o un trabajador o proveedor en su caso, use en su propio provecho o de terceros, aun sin que medie pago alguno, información propia de la compañía, conocida de cualquier forma, más aun si ésta es clasificada, reservada o confidencial por su naturaleza, sin que sea indispensable que esté rotulada como tal. De la misma manera, considera cohecho o soborno que un tercero pretenda datos de la compañía, cualquiera estos sean, presumiendo el interés económico en ello.
14. Es deber de todos los integrantes de la empresa, reservar diligentemente, la información clasificada, especialmente si ella se relaciona con terceros bajo un pacto de confidencialidad. Nadie puede compartir con otros los secretos de la empresa, como aquella que concierne a negociaciones que puedan, de divulgarse, perjudicar, sea a la propia empresa y/o terceros.
15. Sermecoop, acorde con las mejores prácticas empresariales, ha establecido internamente un canal confidencial de denuncias de irregularidades, al que puede acudir cualquier persona, para que la situación, luego de investigada por la auditoría del caso, tenga una resolución, la que será posteriormente informada al denunciante.
16. Sermecoop, también dentro del marco de las mejores prácticas empresariales, configurará en su interior, una instancia de lo que se denomina Cumplimiento o Compliance, que resguardará que la empresa, en todo momento, esté cuidando como se lleva a cabo el respeto a las normas que rigen esta empresa cooperativa.

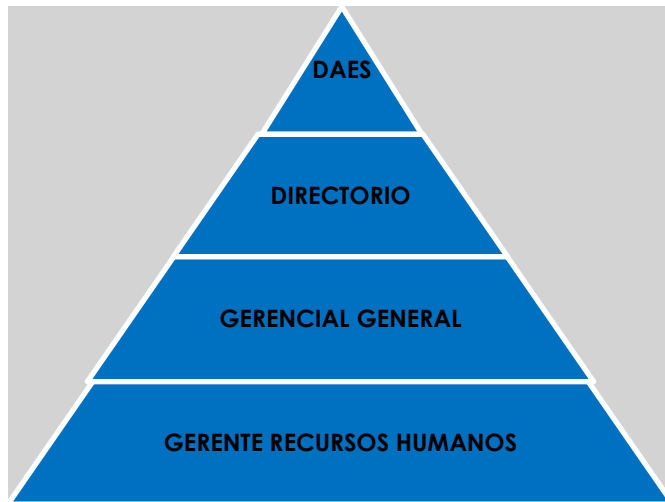
VI. ¿Cómo actuar frente al reconocimiento de falta al Código de Ética?

a. Nuestro modelo de Sistema de denuncias

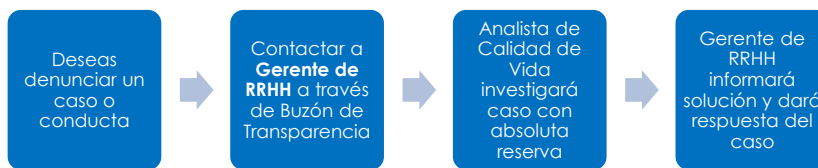
En Sermecoop los colaboradores están obligados a denunciar, de buena fe, sus preocupaciones, sospechas o indicios sólidos sobre: violaciones al Código de Ética, y cualquier acto que pudiera poner en riesgo los bienes de la Cooperativa, así como la seguridad y salud de sus colaboradores. De igual manera, deben reportar cualquier acto o situación sobre la cual exista duda sobre su carácter ético o legal. La falta de apego a estas obligaciones de reportar de inmediato conductas indebidas o violaciones al Código de Ética, a la normatividad y a las políticas internas, se considera una falta grave.

Las denuncias o reportes se deben presentar a la Gerencia de Recursos Humanos, específicamente al Gerente de Recursos Humanos, a través del Buzón de Transparencia (canal confidencial de denuncia) al correo buzondetransparencia@sermecoop.cl. En caso de presentar una denuncia o reporte relacionado a la Gerencia de Recursos Humanos, se debe presentar a la Gerencia General de la Cooperativa a través del Buzón de Transparencia (portal confidencial de denuncia) de Sermecoop. Para los casos que pudieran involucrar a los miembros del Consejo de Administración se deberán realizar a través del Buzón de Transparencia (portal de denuncia anónima) o ante la División de Asociatividad y Economía Social (DAES), quien es el ente regulador de las Cooperativas.

b. Estructura de apoyo:



c. Modelo de Sistema de Denuncia:



Sermecoop, hace presente que el “Sistema de denuncia” garantiza la confidencialidad del Proceso.

d. Contenido de la denuncia:

Las denuncias recibidas deben contener los datos necesarios para poder llevar a cabo el análisis de los hechos denunciados. Así, las comunicaciones recibidas deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- Exposición clara y detallada de los hechos.

- Identificación del área en la que hayan tenido lugar.
- Nombre y datos de contacto del denunciante y su vinculación con Sermecoop para facilitar el análisis y seguimiento de la denuncia.
- Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado o con conocimiento del mismo.
- Momento en el que ocurrió o ha estado ocurriendo el hecho.
- Aportar, si se considera necesario, documentos, archivos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.

e. Investigación de las denuncias:

Todas las denuncias o reportes serán investigados de inmediato con el debido cuidado, y de manera confidencial si así se plantea en cada caso. Se espera que los colaboradores de Sermecoop cooperen con las investigaciones sobre las denuncias cuando así se requiera. Sermecoop no tolerará ningún tipo de represalia por las denuncias o reportes realizados en torno a la violación del Código de Ética. De igual manera, no se tolerará a quien intencionalmente realice falsas denuncias o reportes.

Es imperativo que los colaboradores de Sermecoop no realicen investigaciones por su cuenta. Las investigaciones pueden implicar situaciones complejas y actuar por cuenta propia puede comprometer la integridad de la investigación y posiblemente traer consecuencias negativas.

f. Consecuencias por incumplimiento:

A los colaboradores que incumplan o violen lo establecido por este Código de Ética, se les aplicará un procedimiento disciplinario por parte de la instancia competente, una sanción que podrá ir desde una amonestación privada hasta la terminación o rescisión del contrato laboral, según lo prevea el propio contrato laboral y/o el Reglamento Interno de la Cooperativa, sin perjuicio de cualquier acción legal adicional que pudiera proceder de acuerdo con el marco regulatorio vigente.

g. Buzón de Transparencia:

El objetivo del Canal de denuncias es la recepción, retención y tratamiento de las denuncias sobre irregularidades o incumplimientos de la normativa, cometidos por trabajadores y otros relacionados con la Cooperativa.

El acceso al Buzón de Transparencia (portal de denuncia anónima) para el registro de reportes es a través de la WikiSermecoop. Y el correo es: buzondetransparencia@sermecoop.cl. Estos estarán disponible los 365 días del año las 24 horas del día.

VII. ¿Cómo actuar con nuestros grupos de Interés?

a) Con nuestros Beneficiarios

Para mantener relaciones sólidas con nuestros beneficiarios la Cooperativa se compromete a:

- Mantener la operatividad que genera la naturaleza de los servicios contratados por las empresas socias.
- Evaluar periódicamente el Grado de Satisfacción de los beneficiarios para generar un sistema de mejora continua.
- Responder a sus requerimientos según la promesa de servicio.

b) Con nuestros Proveedores

b.1. En la Selección:

La Cooperativa en su selección de proveedores dispondrá de exigencias asociadas a:

b.1.1. Si la naturaleza de la relación contractual, es en base a prestadores con convenio, estos deben poseer los siguientes requisitos:

- Poseer personalidad jurídica.
- Cumplir con regulaciones sanitarias según la prestación que entregue.

b.1.2 Si la naturaleza de los servicios tiene relación con ser proveedor, se debe gestionar la "Solicitud de Autorización de gastos y Adquisición de Bienes y/o Servicios", debiendo ésta seguir la matriz de aprobación correspondiente. Se deberá asegurar en forma previa al proceso de aprobación, que la solicitud cuente con todos los antecedentes y documentos solicitados, así como también evaluar los siguientes puntos en términos generales:

- Que existan recursos y presupuestos disponibles.
- Descripción completa del bien o servicio requerido, con todos los detalles y características que identifiquen plenamente la necesidad.
- Contar con las opciones de cotizaciones de proveedores, estas deben ser 3 como mínimo.
- En caso de ser un contrato de prestación de servicios, adjuntar los documentos solicitados en política de "Norma Operativa para Gastos, Adquisición de Bienes y/o Servicios y Pago de Reembolsos".

b.2. En la Relación:

La Cooperativa y sus proveedores, se benefician mutuamente como socios estratégicos. El proveedor y la Cooperativa se obligan a través de la

aplicación de buenas prácticas a establecer una relación transparente, de confianza y de beneficio mutuo, a través del cumplimiento de las normas, procedimientos y formalización de contratos. La Cooperativa al momento de establecer relaciones comerciales con un nuevo proveedor deberá compartir sus valores con el propósito de asegurar la utilización de criterios comunes.

c) Con nuestra Competencia:

Nuestro compromiso con nuestros competidores es:

- No abusar de una posición dominante o privilegiada en el mercado.
- Competir lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuo entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales.
- En particular, no captar clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

d) Con la Comunidad y el Medio Ambiente:

Sermecoop es una Cooperativa orientada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, dando acceso a una mejor salud. Por 50 años ha entregado un Plan Complementario de Salud, que protege económicamente y de manera inclusiva a más de 90.000 beneficiarios, otorgando una cobertura adicional al sistema de salud.

Sermecoop se compromete a ser responsable con los posibles efectos o consecuencias que su accionar pudiera tener en los lugares donde presta servicios, procurando siempre mejorar los vínculos con todos los actores involucrados, conociendo su opinión y trabajando activamente con ellos para solucionar cualquier desafío que se pueda encontrar.

Asimismo, el cuidado del medio ambiente siempre será una preocupación para la Cooperativa, procurando por ello aminorar al máximo los posibles impactos negativos que en el ejercicio de su labor pueda ocasionar. Sermecoop compromete un actuar proactivo en la generación de iniciativas que progresivamente contribuyan al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

VIII. Nuestro Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo es el sistema por el cual la Cooperativa es controlada. La estructura del Gobierno Corporativo especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la empresa, tales como el Directorio, los Gerentes, Sub Gerentes y Socios. El Gobierno Corporativo también provee la estructura a través de la cual se establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzar estos objetivos, así como la forma de hacer un seguimiento a su desempeño.

El Gobierno Corporativo de Sermecoop, es el conjunto de prácticas, formales e informales, que gobiernan las relaciones entre los administradores y todos aquellos

que invierten recursos en la empresa, principalmente Socios y acreedores. Las buenas prácticas del Gobierno Corporativo garantizan un mejor uso de los recursos de la Cooperativa y contribuyen a una mayor transparencia contable.

El Gobierno Corporativo son las estructuras y procesos para la adecuada dirección y control de la Cooperativa, lo que contribuye a la generación de valor y a su desarrollo sostenible al mejorar su performance. El Gobierno corporativo, también son las reglas y procedimientos para tomar decisiones en los asuntos corporativos y la promoción de la justicia corporativa, la transparencia y la rendición de cuentas.

El Gobierno corporativo significa hacer todo de una forma más adecuada, con el propósito de mejorar las relaciones entre la Cooperativa y sus Socios, así como también mejorar la calidad de los miembros de la Junta Directiva; animar a la administración a pensar a largo plazo; asegurar que la información financiera es apropiada; asegurar que la gerencia es fiscalizada en beneficio de los intereses de los Socios.

¿Quiénes componen la estructura de Administración?

- a. Junta General de Socios
- b. Consejo de Administración
- c. Comité Ejecutivo
- d. Gerencia General y la Administración

Las buenas prácticas de un Gobierno Corporativo generan un efectivo modelo basado en estrategias, valores, cultura, operaciones y riesgos de la organización. Esto significa:

- Maximizar el tiempo enfocado a la estrategia, las oportunidades y las necesidades de negocio.
- Identificar los riesgos estratégicos del negocio.
- Establecer mecanismos oportunos para enfrentar estos riesgos.
- Mitigar la exposición a pérdidas.
- Fortalecer los talentos individuales.
- Construir credibilidad y confianza frente a los interesados en el negocio.
- Servir como un activo estratégico de la compañía.
- Satisfacer la demanda creciente de los grupos de interés para una autoevaluación del Directorio.

El directorio (Junta Directiva) debe jugar un rol fundamental para cerrar las brechas que alejan a las cooperativas del ejercicio de un buen Gobierno Corporativo. Un directorio debe ser capaz de funcionar con habilidad e integridad incuestionable. Para esto es indispensable una base sólida, que contenga; funciones, estructuras, cultura, información y recursos apropiados. Además, se deben crear espacios de confianza, transparencia, rendición de cuentas y equilibrio en las fuerzas de poder.

IX. Conflictos de interés

a) Definición de Conflicto de Interés:

Un conflicto de interés es aquella situación en la que el juicio del individuo, concerniente a su interés primario y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influidos por un interés secundario, de tipo generalmente económico o personal.

Existirá conflicto de interés cuando en el ejercicio de las labores dentro de la Cooperativa, se de una contraposición entre el interés propio y el de Sermecoop. **Debemos tener presente que los Conflictos de Interés pueden ser reales, potenciales o aparentes.**

Si existen dudas de la existencia de la presencia de un Conflicto de Interés, debes consultar a la Gerencia de Recursos Humanos, específicamente al Gerente del Área o bien, a quien realice la función de Cumplimiento en la Cooperativa, quien o quienes analizarán la situación a través de un Comité dejando evidencia de la resolución.

En Sermecoop, se entenderá por conflicto de interés toda relación a una situación en la que tiene lugar la pretensión de uno de los interesados de obtener una ventaja moral o material, frente a la resistencia de otro. Los conflictos de interés para nuestra Cooperativa generan un efecto negativo en la transparencia, equidad y buena fe que deben caracterizarnos. Por ende, los conflictos de interés se relacionan directamente con cuestiones eminentemente éticas y deben ser interpretados de acuerdo con las pautas generales que a continuación formularemos.

Nuestro compromiso es fortalecer y asegurar la confianza y seguridad de todos los grupos de interés de la Cooperativa, a través de dar cumplimiento a una sana actividad, todo esto con honestidad y responsabilidad.

b) Normativa General asociada a Conductas Éticas relacionadas al Conflicto de Interés:

- a) El Trabajador deberá actuar en cumplimiento de los deberes legales, contractuales y morales que serán los patrones que rijan la conducta de los trabajadores, dentro y fuera de Cooperativa.
- b) La actividad de los trabajadores deberá dar cumplimiento de la ley, de las regulaciones, políticas y controles internos de la Cooperativa, así como del deber de lealtad que se debe tener para con los asociados y beneficiarios.
- c) El Trabajador deberá dar cumplimiento absoluto de todo lo establecido en El Reglamentos Interno.
- d) El trabajador que directamente haya infringido la norma, aun en el evento de haberlo realizado en cumplimiento de órdenes o autorizaciones expresas de sus superiores tendrá responsabilidad sobre las consecuencias de esta acción.
- e) Siempre que algún Trabajador, considere que se encuentra incurso en un conflicto de interés, diferente de los expresamente mencionados en este documento, deberá abstenerse de tomar cualquier decisión, e informar de ello a su jefe inmediato y Gerencia de Recursos Humanos de la Cooperativa. En caso de tomar alguna decisión deberá anteponer su obligación de lealtad con la Cooperativa a su interés propio.

- f) Los asociados, serán tratados todos con igual respeto y consideración. Para Sermecoop la atención esmerada y el servicio constituyen una norma general de conducta, y nunca representan un privilegio derivado de consideraciones comerciales, personales, ni mucho menos la contraprestación por reciprocidades o algún tipo de remuneración indebida.
- g) En el ámbito interno los Trabajadores están obligados a salvaguardar las políticas definidas por Sermecoop para la captación de nuevos socios.
- h) Los Trabajadores se abstendrán de utilizar la información privilegiada que repose en la Cooperativa o que conozcan con ocasión de sus funciones, para realizar negocios personales o en donde ellos tengan alguna participación y cuyo resultado positivo esté determinado por tal información.
- i) Frente al conflicto de interés que se puede llegar a presentar con ocasión al reporte interno de señales de alerta o de transacciones inusuales, correspondiente a la gestión y en especial de aquellos que ofrecen buenos resultados comerciales, Sermecoop deberá dar estricto cumplimiento a la política de anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales y aplicar las normas establecidas para la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo.

c) Políticas generales de la Cooperativa sobre Conflictos de Interés:

La Cooperativa exige el fiel cumplimiento de estas políticas y que en virtud de ellas se consideran acciones que contribuyen a mantener la transparencia en el desarrollo de nuestro negocio. De no cumplirse estas prácticas, estaremos frente a situaciones que por sus características son altamente susceptibles de generar Conflictos de Interés.

- a. La Administración (Gerentes), altos directivos (Miembros del Consejo de Administración) y Trabajadores de la Cooperativa deberán abstenerse de participar, en aquellos asuntos que impliquen competencia con Sermecoop, o en actos por los cuales se configure un conflicto de interés.
La duda respecto a la configuración de un posible conflicto de interés no exime a las personas mencionadas en el párrafo anterior de la obligación de abstenerse de participar en las actividades que generan un conflicto de interés.
- b. Los miembros del Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de primera línea pondrán las metas de la organización antes que las metas personales y pondrán los intereses de la organización, por encima de los beneficios individuales.
- c. Ningún miembro del Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de primera línea, podrá participar en la decisión de asuntos que le impacten directamente como individuo (tales como adjudicarse cargos o posiciones, sueldos y/o aumentos ajenos a la política de la Cooperativa).
- d. Los miembros del Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de primera línea, deberán poner en conocimiento de la institución los conflictos de interés, actuales o potenciales, incluyendo afiliación institucional que pueda derivar en un posible conflicto (ej: ocupar un lugar en una junta directiva de otra organización que compita con la Cooperativa).

- e. El Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de primera línea y demás trabajadores de la Cooperativa, se comprometen por escrito a cumplir la política sobre el conflicto de interés, señalada el presente "Código de Ética", completando el formulario de certificación de conocimiento que aparece al final de este documento denominado; "Anexo de toma de conocimiento y aceptación del código de ética de la Cooperativa de Servicios Médicos Sermecoop Ltda."
- f. Ningún miembro de la Cooperativa podrá alegar ignorancia de este "Código de Ética".
- g. Los miembros del Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes y Jefaturas de primera línea deberán abstenerse de usar su posición, así como los trabajadores, para asegurarse algún privilegio especial, ganancia o beneficio para ellos mismos.
- h. El Consejo de Administración, podrá encargar estudios y/o asignar auditores externos a realizar informes específicos relativos a proyectos en ejecución en los diferentes departamentos de la Cooperativa, así como aquellos ejecutados por organizaciones aliadas con las cuales ésta tenga convenios y/o alianzas. La Administración y los trabajadores de Sermecoop en general deberán aportar la información necesaria para llevar a cabo dicho estudio.
- i. Todo el personal de la Cooperativa deberá cumplir en todo momento con el marco legal del país y lo convenido en los acuerdos aplicables a los proyectos que se estén ejecutando y a los contratos asumidos por la organización, tanto en el plano contractual como en el de confidencialidad.
- j. La Cooperativa actuará apegado siempre a los principios de transparencia y rendición de cuentas y sus miembros trabajarán para que la organización cumpla debidamente con sus deberes y responsabilidades frente a sus trabajadores, miembros directivos, socios, proveedores, beneficiarios y todo ente vinculado a la organización.
- k. La Cooperativa debe enviar con la periodicidad establecida los informes técnicos y financieros a los organismos que la regulan y a aquellos que la controlan (Junta de Vigilancia y DAES).
- l. El Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes, Jefaturas de primera línea y todo el personal de la Cooperativa, tienen derecho a viáticos para alojamiento, viajes y dietas, si corresponde, siempre y cuando estos gastos correspondan a actividades que tengan relación con el trabajo a realizar para Sermecoop.
- m. Como parte del proceso de inducción, a todos los trabajadores de la Cooperativa, se les entregará y explicará el contenido del presente Código de Ética, a fin de que se familiaricen y adopten los respectivos lineamientos institucionales en sus acciones. Así mismo se les solicitará la formalidad de aceptación y toma de conocimiento.
- n. El Consejo de Administración y/o Gerentes, Subgerentes, Jefaturas de primera línea y trabajadores de la Cooperativa, no podrán ser oferentes ni contratar, en caso de compras y/o contrataciones.
- o. Están impedidos de participar en los procesos de contratación de la Cooperativa; los parientes por consanguinidad, los cónyuges, personas

vinculadas con relación de convivencia afectiva, parejas consensuales o con las que hayan procreado hijos y descendientes de estas personas.

- p. Están impedidos de participar en los procesos de contratación de la Cooperativa, las personas físicas o jurídicas que hayan sido condenadas mediante sentencia por delitos de falsedad o contra la propiedad, o por delitos de cohecho, malversación de fondos, tráfico de influencia, negociaciones prohibidas, entre otros.

X. Nuestra relación con los Trabajadores

La Cooperativa establece los derechos y obligaciones, tanto del empleador como del trabajador y en forma recíproca. Éstos forman parte de los acuerdos establecidos a través del contrato de trabajo y que dan origen a la relación laboral, potenciándolos a través del Reglamento Interno y el presente Código de Ética, sustentados ambos por la legislación vigente.

Destacamos algunos Derechos y Obligaciones de la Cooperativa y de sus trabajadores:

- a) La Cooperativa debe formalizar la relación laboral con el trabajador.
- b) La Cooperativa debe dirigir el trabajo y dar las instrucciones y directrices correspondientes.
- c) La Cooperativa puede rescindir el contrato dentro de las limitaciones establecidas por la ley.
- d) El trabajador tiene derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo. Este derecho supone la obligación por parte del empleador, de proporcionar al trabajador un trabajo de modo real y adecuado.
- e) El trabajador tiene derecho a no ser discriminados directa o indirectamente; por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y discriminación por discapacidad.
- f) El trabajador tiene derecho a exigir el resguardo de su integridad física y a tener una política de seguridad e higiene en el trabajo. Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la Cooperativa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- g) El trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- h) La Cooperativa y el trabajador deben cumplir la legislación laboral vigente y los acuerdos relacionados.
- i) La Cooperativa debe tratar al trabajador de forma igualitaria, con independencia del origen, las creencias, el género, la edad o la adscripción política de éste.

- j) La Cooperativa debe remunerar al trabajador el salario acordado y otorgar las prestaciones que nazcan de la relación laboral.
- k) La Cooperativa debe hacer los respectivos aportes previsionales; salud, fondo de pensiones y mutual de seguridad.
- l) La Cooperativa debe brindarle a los trabajadores los instrumentos y condiciones necesarias para que el desempeño su función.
- m) La Cooperativa debe velar por la seguridad y la salud laboral del trabajador.
- n) La Cooperativa debe otorgar al trabajador en forma escrita, información sobre las funciones y condiciones fundamentales del trabajo.
- o) La Cooperativa debe permitir al trabajador hacer uso de los derechos establecidos en la legislación vigente; como por ejemplo, permisos maternales y otros.
- p) La Cooperativa debe propiciar las condiciones para generar un buen clima laboral, así como también aportar al desarrollo profesional del trabajador.
- q) El trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de sus funciones.
- r) El trabajador debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
- s) El trabajador debe contribuir a la mejora de la productividad. Al igual que el punto anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.
- t) El trabajador no debe desarrollar actividades concurrentes con la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber general de buena fe, su finalidad es evitar un perjuicio hacia la Cooperativa.
- u) El trabajador debe cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten para él en el desarrollo de sus funciones. Todo esto como medida de prevención de riesgos laborales.

XI. Nuestro Compromiso

Sermecoop se compromete a promover entre sus trabajadores y todos los estamentos directivos, las disposiciones contenidas en este Código de Ética y podrá denunciar o imponer sanciones, dependiendo de la gravedad de las faltas, a los trabajadores u otros relacionados con la dirección que atenten contra lo dispuesto en este documento.

Las sanciones que podrá imponer la Administración de Sermecoop a sus trabajadores, por las diferentes categorías de faltas, van desde amonestación hasta la terminación del contrato de trabajo y para los cargos directivos de otros estamentos deberá efectuar la denuncia correspondiente en los organismos señalados.

La Cooperativa asimilará como falta de acuerdo con lo establecido por las normas disciplinarias vigentes y a las incorporadas en el Reglamento Interno de Trabajo, toda violación a las normas del Manual de Procedimiento e inobservancia del presente Código de Ética.

Como Trabajadores aceptamos la responsabilidad personal, de mantener la integridad de nuestra Cooperativa en cada una de nuestras acciones y decisiones.

Aceptamos el deber de actuar proactivamente, evitando aquellas situaciones que pueden dañar a nuestros socios, beneficiarios, otros grupos de interés, compañeros de trabajo y la reputación o sostenibilidad de la Cooperativa.

Al tomar conocimiento de este documento, me comprometo a respetar los valores, principios, políticas y estándares aquí señalados y a dar el ejemplo manteniendo siempre una actitud correcta, fomentando la denuncia y consulta a quien corresponda en cada caso, con la mayor veracidad y responsabilidad.

XII. Anexo

ANEXO DE TOMA DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS MÉDICOS SERMECOOP LTDA.

Yo _____
Cédula de Identidad N°: _____
Área: _____
Cargo: _____
Jefatura Directa: _____

Declaro recibir y tomar conocimiento del documento, "Código de Ética" que contiene lo dispuesto en relación a Conflicto de Interés y comprendo el mandato de actuar en consecuencia a lo ahí señalado.

Firma de trabajador: _____

Fecha: _____

Aclaración: Este anexo debe ser llenado cada vez que el presente "Código de Ética" sufra alguna modificación.