

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

SISTEMA DE CUMPLIMIENTO

UNO HEALTHCARE S.A.S.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ALCANCE	2
3. EXIGENCIAS LEGALES	2
4. NUESTRA CONDUCTA	2
4.1. Principios Normativos	2
4.2. Toma de Decisiones	3
5. COMITÉ DE ÉTICA	4
6. CANAL DE DENUNCIAS	4
7. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS	5
7.1. Internos	5
7.2. Externos	5
7.2.1. Conflictos de Interés	5
7.2.2. Trato leal justo en el mercado: proveedores y clientes	6
7.2.3. Relacionamiento con la competencia	6
8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE	6
9. BIENES PROPIOS	6
10. USO DE LA INFORMACIÓN	7
11. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL - PTEE	8
12. POLITICA DE OBSEQUIOS Y ATENCIONES	8
13. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS INTEGRAL DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	9
14. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	9

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

1. INTRODUCCIÓN

Este Código de Ética (el “Código”) establece un marco de acción común y coherente para UNO HEALTHCARE S.A.S. (“La Empresa”), al cual nos atenderemos para cumplir nuestra misión y lograr nuestros objetivos. Nos entrega la dirección y la explicación de la forma en que realizamos nuestras actividades diarias, la ética en los negocios y la integridad personal necesaria para asegurar nuestra credibilidad, sostenibilidad y reputación.

2. ALCANCE

El Código de Ética se aplica a la Gerencia, Direcciones, Coordinaciones y a todos los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. con los diferentes tipos de contratos laborales, formando parte integral de la relación contractual laboral. Cada trabajador tiene la obligación de firmar una confirmación escrita (Ver Anexo 1), en la cual declara que conoce y se compromete a cumplir con las normas de conducta establecidas en el desempeño de sus funciones.

Adicionalmente, este Código también es aplicable a los servicios tercerizados que se relacionen con La Empresa, de modo de todas las empresas subcontratistas, proveedores y prestadores de servicios relacionados, recibirán una copia del presente documento.

UNO HEALTHCARE S.A.S. espera que sus asesores, contratistas y todos los proveedores de servicios en general, actúen de manera consistente con este Código de Ética. Es por ello, que al contratar un servicio se debe verificar que la empresa contratada tenga una buena reputación comercial y actúe de manera responsable con las personas y el medioambiente.

3. EXIGENCIAS LEGALES

Todo proveedor, contratista o subcontratista está obligado a conocer, entender y comprender su responsabilidad en el cumplimiento de la normatividad legal vigente (Constitución, Acuerdos internacionales ratificados, Leyes, Ordenanzas, Acuerdos Municipales, Decretos, Resoluciones, Circulares, Conceptos, Sentencias, y otros vinculantes), así como los estándares corporativos o normativos adoptados por UNO HEALTHCARE S.A.S. en materia de Cumplimiento LA/FT/FPADM, Anticorrupción y Antisoborno, Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, Conflictos de Interés, Equidad de Género, Derechos Humanos, Responsabilidad Social y Relacionamento con sus Grupos de Interés. Para esto deben implementarse estrategias que permitan hacer seguimiento periódico a su cumplimiento y, en caso de ser necesario, se ajuste de acuerdo con las condiciones de la actividad o de los requerimientos legales.

4. NUESTRA CONDUCTA

4.1. Principios Normativos

La conducta de nuestros trabajadores se define por los siguientes principios normativos:

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

- a) Promovemos un comportamiento consciente sobre el impacto sobre el entorno. Se opta por la eficiencia ambiental al momento de desarrollar nuestros proyectos. La minimización de residuos y racionalización del uso del agua y energía es parte de nuestro quehacer diario.
- b) No ejercemos ningún tipo de acoso y discriminación social, de género, edad, orientación sexual, política, creencias, estéticos, por discapacidad y de ascendencia.
- c) No sembramos prejuicios y no realizamos características personales que no estén relacionadas con el desempeño laboral. La normativa respecto al acoso sexual, acoso laboral y ley antidiscriminación se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- d) El equipo directivo es responsable de la supervisión en el cumplimiento del presente Código de Ética, a través del ejemplo de una cultura de transparencia e integridad en cumplimiento de la ley, haciendo énfasis en los siguientes aspectos:
 - ❖ Creen y mantengan una cultura de cumplimiento al dar un ejemplo de conducta ética en las transacciones comerciales.
 - ❖ Eviten problemas de cumplimiento al asegurarse de que se publiquen y comuniquen en forma adecuada políticas y procedimientos, con el fin de garantizar que los empleados comprendan los requerimientos del Código, las Políticas y las leyes aplicables.
 - ❖ Detecten problemas de cumplimiento mediante la implementación de medidas de control adecuadas en los procesos técnicos, operativos y comerciales a fin de identificar riesgos de cumplimiento e infracciones.
 - ❖ Los Líderes también son responsables de garantizar que se realicen revisiones periódicas de cumplimiento para evaluar la eficacia de las medidas de cumplimiento e identificar las formas de mejorarlas.
 - ❖ Respondan a los problemas de cumplimiento mediante la adopción de medidas correctivas inmediatas destinadas a subsanar cualquier debilidad identificada respecto de las medidas de cumplimiento, la adopción de medidas disciplinarias adecuadas y las consultas con el asesor Jurídico.

4.2. Toma de Decisiones

Todas las decisiones estarán siempre enmarcadas dentro de los valores corporativos de La Empresa y, en cualquier caso, los responsables que tomen las decisiones aplicarán los criterios y restricciones que establece el Código de Ética.

Adicionalmente, ellos serán responsables de garantizar la legalidad y ética de sus actos. En este sentido, velarán porque los actos u operaciones que realizan estén de acuerdo con la legislación, nacional o supranacional que sea aplicable, así como de las normas establecidas en este Código de Ética.

En ninguna circunstancia los responsables de las diferentes áreas tomarán decisiones o impartirán instrucciones que pongan en riesgo la salud, la seguridad o la integridad de las personas, sean estos clientes, trabajadores, personal de los proveedores de productos y/o

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

servicios, vecinos a cualquiera de las instalaciones y/o bienes de la empresa, o transeúntes que circulen en las inmediaciones de las instalaciones de La Empresa.

5. COMITÉ DE ÉTICA

La Empresa dispone de un Comité de Ética que estará conformado por la Gerencia General, el Oficial de Cumplimiento y la Gerente de operaciones y educación, cuyo objetivo es el de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta. Adicionalmente, este Comité tiene también entre sus funciones, la de ayudar a la interpretación de las normas de este Código, asegurar la existencia de canales de denuncia apropiados, analizar las denuncias recibidas en sus propios méritos y resolver sobre situaciones de conflicto de interés que se planteen. Todas las materias abordadas en el Comité de Ética serán tratadas con estricta confidencialidad, incluyendo las denuncias de eventuales infracciones a este Código.

La empresa impondrá sanciones proporcionales, disciplinarias y/o legales a quien incumpla disposiciones del presente Código de Ética y Conducta; en el caso de los trabajadores, se aplicarán las establecidas en el reglamento interno de trabajo.

Dado que nuestro Código es un componente clave de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE y cumple una función integral en salvaguardar nuestra reputación y cultura ética; las infracciones al Código pueden derivar en medidas disciplinarias graves, que incluyen hasta el despido, cuando lo permitan las leyes. En los casos pertinentes, UNO HEALTHCARE S.A.S. también puede denunciar las conductas indebidas a las autoridades correspondientes para que adopten acciones legales. Las personas involucradas pueden estar sujetas a sanciones civiles y/o penales.

6. CANAL DE DENUNCIAS

Ante consultas, conocimiento de alguna infracción o no cumplimiento de las disposiciones del presente Código, los trabajadores y demás grupos de interés tienen acceso al canal de dispuesto para denuncias. Las Empresa garantizan la aplicación de los siguientes principios en el funcionamiento del Canal:

Independencia: Las denuncias y consultas realizadas a través del Canal son recibidas por personal experto, objetivo e independiente.

Confidencialidad: Ni la identidad de quien realiza la denuncia ni el contenido de su denuncia, pueden ser divulgados a terceros no autorizados sean o no, funcionarios de la Empresa, excepto por determinación de una autoridad competente.

No retaliación: La Empresa garantiza que no se tomará ningún tipo de represalia en contra de quien realice alguna denuncia.

UNO HEALTHCARE S.A.S. ha dispuesto el siguiente medio para efectuar denuncias o comentarios respecto a lo dispuesto en este Código, a saber:

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

Cuenta de correo electrónico: UnoCares@getintouch.com mediante el cual los trabajadores y terceros podrán informar denuncias a incumplimientos de las medidas dispuestas en este Código, pudiendo adjuntarse las pruebas que lo acrediten.

7. RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

7.1. Internos

La Empresa se relaciona con sus trabajadores en forma leal y transparente, aplicando un trato justo en empleo y salario, así como la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores del sin importar raza, color, edad, género, orientación sexual, estado civil, religión, nacionalidad, etnia. La relación entre los trabajadores debe ser respetuosa, honesta y transparente y promoviendo un buen clima laboral.

Se prohíbe el uso del trabajo infantil ilegal, la esclavitud involuntaria, la discriminación, el acoso, la mafia y todas las demás prácticas laborales abusivas y de explotación.

Ninguna persona con cargo de liderazgo podrá ejercer una conducta abusiva sobre sus trabajadores, tales como la solicitud de ejecución de acciones y/o funciones ilegales, que están fuera de los ámbitos laborales o que atentan contra sus valores o principios o contra las normas de este Código de Ética o que constituya un trato vejatorio.

UNO HEALTHCARE S.A.S. reconoce el derecho de todo trabajador a hacer presente a los superiores jerárquicos aspectos de las funciones encomendadas que les merecieran observaciones de orden legal, ético, profesional o técnico. Adicionalmente, se respetan la libertad de asociación legal de los trabajadores y reconoce sus derechos legales para organizarse y negociar colectivamente.

Los trabajadores mantienen una relación de respeto con sus superiores jerárquicos, así como también con las demás líneas jerárquicas de la Empresa, con sus pares y el resto de los trabajadores. Para ello las comunicaciones deben realizarse en los términos definidos en este Código.

7.2. Externos

7.2.1. Conflictos de Interés

Los trabajadores UNO HEALTHCARE S.A.S. deben tomar decisiones de negocio, consultando siempre los intereses de la Empresa, sin tener en cuenta intereses particulares o de terceros ajenos o contrapuestos a los de la Empresa y evitando recibir o influir de manera indebida.

Para efectos del manejo de posibles situaciones de conflicto de interés, los trabajadores deben remitirse a la Política de Gestión de Conflicto de Interés y las demás normas internas que la adicionen, modifiquen o complementen.

Si tienen un interés particular en un asunto con respecto al cual deben tomar una decisión para La Empresa, reportarlo de manera inmediata a Recursos Humanos, con el fin de gestionarse dicho conflicto de interés.

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

Si conocen de la existencia de un conflicto de interés por parte de otro trabajador, que aún no ha sido reportado, informarlo directamente a Recursos Humanos o si quiere realizarlo en forma confidencial o anónima use el Canal de Denuncias.

7.2.2. Trato leal justo en el mercado: proveedores y clientes.

UNO HEALTHCARE S.A.S. propende constantemente por el mejoramiento de sus productos y servicios para responder con soluciones novedosas y de alta calidad.

Todos los trabajadores y terceros relacionados deben tener un trato leal y justo en el mercado con proveedores, clientes y consumidores; adicionalmente deben honrar los compromisos adquiridos, garantizando el cumplimiento de las condiciones acordadas.

7.2.3. Relacionamiento con la competencia

En UNO HEALTHCARE S.A.S. respetamos y cumplimos la legislación sobre libre competencia que protege la libertad empresarial asegurando una competencia correcta, transparente y leal y prohibiendo cualquier tipo de actividades que restrinjan el comercio.

Los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. evitamos cualquier tipo de contacto ilegítimo con los competidores y en ningún caso nos comunicamos con ellos, directa o indirectamente, con el objetivo de acordar condiciones comerciales.

8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Las conductas de los trabajadores en el ámbito de las normas de seguridad se encuentran definidas en el Reglamento Interno de trabajo, las cuales deben ser cumplidas, de acuerdo con lo establecido en el mismo. UNO HEALTHCARE S.A.S. exige a sus trabajadores el compromiso de ejercer sus funciones de manera segura, sin exponer la salud ni la integridad física y psíquica de ellos o de terceros.

Los proveedores y subcontratistas deben conocer, entender, comunicar y cumplir con las políticas de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente de UNO HEALTHCARE S.A.S durante la ejecución del Contrato en todos los niveles de su organización.

UNO HEALTHCARE S.A.S, está comprometida con la igualdad de género y la defensa de los derechos humanos. En este sentido, reconoce la importancia de integrar la perspectiva de género en la evaluación y análisis de riesgos de Seguridad, salud en el trabajo y Medio Ambiente (SSTA), con el fin de promover oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de igualdad y seguridad.

9. BIENES PROPIOS

Los bienes como equipos, herramientas, insumos, materiales, productos terminados, materiales son de propiedad de UNO HEALTHCARE S.A.S. que, al ser confiados a la custodia de cada uno de los trabajadores, les permiten cumplir con sus responsabilidades y funciones, atendiendo oportunamente los compromisos adquiridos en nombre de la Empresa.

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

Todos los trabajadores deberán estar alertas ante situaciones que pudieran implicar la pérdida, daño, abuso o robo de bienes de la Empresa e informar a su correspondiente director, Líder o a través del Canal de Denuncias, cualquier pérdida, daño, abuso o robo tan pronto tome conocimiento de ello. La misma obligación existirá respecto de bienes de terceros custodiados por la Empresa.

El teléfono, el computador, el acceso a internet y el uso del correo electrónico están a nuestra disposición para hacer nuestro trabajo más eficiente. Si bien usamos ocasionalmente estas herramientas en asuntos no directamente relacionados con nuestras labores siempre y cuando no contravengan las disposiciones del presente Código, queda expresamente prohibido:

- ❖ El uso de software u otro material de cualquier tipo del cual no se disponga de las licencias originales, ya sea a nombre de la Empresa o del usuario.
- ❖ La visualización, el almacenamiento y/o distribución a cualquier título de material de pornografía, infantil o de adultos.
- ❖ Comunicaciones relativas a transacciones o relacionadas con sustancias prohibidas y/o ilegales, fuera del ámbito específico laboral del trabajador.
- ❖ Comunicaciones vejatorias o la distribución de información de tipo personal que afecte la honra de las personas o de la Empresa.
- ❖ Comunicaciones de contenidos intimidatorios o de extorsión.
- ❖ Comunicaciones relacionadas o que propicien actividades prohibidas y/o que incumplan las leyes vigentes.
- ❖ Comunicaciones de contenido injurioso o calumnioso contra la Empresa, sus gerentes, jefaturas y/o trabajadores.
- ❖ Comunicaciones con competidores, directa o indirectamente, con el fin de acordar condiciones comerciales ilícitas o en búsqueda directa o indirecta de beneficios personales o reñidos con este Código.

10. USO DE LA INFORMACIÓN

Uno de los activos más importantes de UNO HEALTHCARE S.A.S. es su información, la cual exige que todos sus trabajadores apliquen una especial diligencia y discreción en custodiarla y resguardarla de cualquier riesgo de pérdida, daño y de difusión no autorizada hacia terceros. Toda información, producto o conocimiento que se genere como resultado del desarrollo de nuestras labores es de propiedad exclusiva de UNO HEALTHCARE S.A.S., sea cual fuere el formato en que ella se encuentre, físico o digital, alcanzando la obligación de confidencialidad a la información que cada trabajador tome conocimiento directa o indirectamente por el ejercicio de su trabajo.

Se considera información confidencial la relacionada con secretos empresariales e industriales, así como la relacionada con clientes, proveedores, precios, procesos de producción y procesos comerciales, entre otros.

Las nóminas de clientes, proveedores, archivos, informes, costos de productos o servicios, sistemas de procesamiento de información, programas computacionales, bases de datos y

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

secretos comerciales, entre otros, también deben ser conservados y protegidos, y solamente se pueden utilizar para fines del negocio de UNO HEALTHCARE S.A.S.

Particular cuidado debemos tener en la custodia y resguardo de información privilegiada y/o estratégica a la cual tenemos acceso en el ejercicio normal de nuestras funciones, sobre la cual debemos mantener estricta reserva, nunca revelarla a terceros ni tampoco puede ser usada en nuestro beneficio personal. También se requiere un celo especial en el cuidado y protección de los datos de nuestros clientes, de nuestros propios trabajadores y de nuestros proveedores, de manera que, en este último caso, en todo momento los procesos de licitación y/o cotización se manejen con total imparcialidad y equidad, buscando siempre el interés de UNO HEALTHCARE S.A.S.

El uso y/o difusión a terceros de los datos personales de cualquier trabajador de la Empresa sólo puede efectuarse cuando la ley lo autorice o el titular consienta expresamente en ello. Por ello, la Empresa no entregará ningún tipo de nóminas, listados, relaciones, estados ni reportes en los que se incluya datos pormenorizados de los trabajadores de la Empresa, a organismos, instituciones o empresas externas, privadas o públicas, sin estar acorde a la ley o sin el consentimiento de los trabajadores, con la sola excepción que obedezca a un requerimiento judicial.

11. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL - PTEE

UNO HEALTHCARE S.A.S. entiende que la lucha contra la corrupción fortalece la confianza en las instituciones y que es esta misma corrupción una problemática que afecta de manera negativa el crecimiento económico y social de un país, es por esto por lo que se cuenta con prácticas de ética e integridad empresarial en el desarrollo de su actividad comercial y financiera con todos sus grupos de interés. Como parte de esta cultura institucional, La Empresa implementó el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, que viene a integrar el conjunto de normas de Buen Gobierno Corporativo de nuestra Organización.

El objetivo del PTEE es el de establecer los principios corporativos en materia anticorrupción y antisoborno transnacional. Así mismo, definir los controles que deben implementarse para garantizar el cumplimiento en la prevención, detección, reporte y sanción de actos de corrupción y soborno transnacional que se puedan afectar a UNO HEALTHCARE S.A.S.

El PTEE es de obligatorio cumplimiento para todos los Colaboradores, Accionistas, Socios, Proveedores, Clientes y grupos de interés de UNO HEALTHCARE S.A.S. en Colombia y todos los países de operación de la Compañía.

12. POLITICA DE OBSEQUIOS Y ATENCIONES

Los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. seguirán las pautas descritas en la Política de Obsequios y atenciones para el ofrecimiento o recibo de estos resultantes de sus relaciones comerciales con terceros.

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

No se debe nunca solicitar, aceptar u ofrecer, ya sea directa o indirectamente, gratificaciones, sobornos o dádivas de ningún tipo. Esto incluye el intercambio indebido de dinero, préstamos, privilegios especiales, favores personales, beneficios o servicios. Cuando el trabajador tenga dudas acerca de si una transacción está permitida, debe consultar a su jefe inmediato, recursos humanos o al oficial de cumplimiento.

13. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS INTEGRAL DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

UNO HEALTHCARE S.A.S. reconoce y gestiona los riesgos del entorno en que actúa, con respecto a que la Empresa pueda ser utilizada como canal para facilitar prácticas relacionadas con el lavado de activos, la financiación del terrorismo la producción y fabricación de armas de destrucción masiva. Por ello se aplican en sus procesos y procedimientos, las medidas para el adecuado conocimiento de sus contrapartes, dentro de un entorno de gestión de riesgos con el fin de no ser utilizada o de facilitar este tipo actos.

Todos los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. y terceros relacionados deben observar y cumplir estos procesos y procedimientos relativos a la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo.

Los lineamientos corporativos para la prevención de conductas relacionadas directa o indirectamente con el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva -SAGRILIFT-, se encuentran contenidos en el Manual SAGRILIFT y las demás normas internas que la adicionen, modifiquen o complementen.

14. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Todos los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. declaran haber leído y comprendido el presente Código de Ética y asumen el compromiso de cumplir estrictamente con su contenido, mediante la firma de la declaración de conocimiento contenida en el Anexo N° 1.

Toda persona que sea contratada para prestar servicios a la Empresa recibirá una copia del documento completo de este Código, el que también es entregado a nuestros proveedores.

Es responsabilidad de todos los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. conocer y cumplir con todas las leyes y reglamentos vigentes, incluido este Código de Ética, las políticas y los procedimientos internos.

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

ANEXO 1

Toma de Conocimiento del Código de Ética y Conducta

Bogotá D.C., ____ de _____ de 20__

Yo _____, identificado con cédula de ciudadanía _____, por el presente instrumento declaro expresamente la toma de conocimiento del Código de Ética de UNO HEALTHCARE S.A.S. y me comprometo a cumplir íntegra y oportunamente cada una de las disposiciones establecidas en dicho Código de Ética. Este código forma parte del conjunto de normas obligatorias de conducta que los trabajadores de UNO HEALTHCARE S.A.S. deben realizar en el desempeño de sus funciones.

Firma Trabajador

	CODIGO DE CONDUCTA			
	Código	Versión	Fecha de próxima revisión	Página
	UH-PT04	3	Sept 2027	1 de 11

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES		
Descripción	Versión	Fecha
Documento nuevo	1	30/11/2013
Revisión y actualización del documento	2	22/08/2024
Actualización documento por parte de oficial del cumplimiento	3	20/02/2025

APROBACIÓN DE DOCUMENTO				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Realizó	Luis Jorge Malaver Bello	Oficial de Cumplimiento		Febrero 2025
Revisó	Myriam Pereira	Gerente Educación y Operaciones		Febrero 2025
Aprobó	Margie Parada	Gerente General		Febrero 2025