



BERGEN'S PROMISE

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

INTRODUCCIÓN

Bergen's Promise, Inc. ("Bergen's Promise" o "Agencia") ha establecido un Programa de Cumplimiento Corporativo y un Código de Conducta Ética para garantizar que opera en pleno cumplimiento de las leyes aplicables y proporciona a todos los empleados orientación en la toma de decisiones cuando surgen problemas éticos. Un componente importante del programa es un Código de Conducta Ética (denominado el "Código"), que establece los principios básicos que *Bergen's Promise* y sus fideicomisarios, accionistas, funcionarios, empleados, pasantes y voluntarios (denominados "Personal") debe seguir. Los representantes que no pertenecen al personal de *Bergen's Promise*, como asesores externos, consultores y proveedores, también deben recibir instrucciones para que se comporten de manera coherente con este Código cuando actúen en nombre de *Bergen's Promise*. Si tiene alguna pregunta sobre el Código o su aplicabilidad a una situación particular, comuníquese con el Oficial de Cumplimiento Corporativo.

El Programa de Cumplimiento Corporativo y este Código no pretenden ni se considerará ni interpretará que brindan ningún derecho, contractual o de otro tipo, a ningún Personal ni a terceros. Además del Programa de Cumplimiento Corporativo de la Agencia y el Código de Conducta Ética, el comportamiento del personal deberá ser dirigido por todas las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos de la Agencia, el Manual del Empleado y las reglas de conducta profesional aplicables. El Código de *Bergen's Promise* no pretende reemplazar ni entrar en conflicto con las políticas y procedimientos establecidos por la Agencia; más bien, su objetivo es proporcionar un marco para el comportamiento de los empleados de acuerdo con esas políticas y procedimientos.

Este código se ha distribuido al personal y establece los estándares generales aplicables a todos los negocios y operaciones. Además, hay varias políticas más detalladas y específicas que cubren temas particulares. *Bergen's Promise* comunicará esas políticas específicas al personal.

I. NORMAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL

1. Uno de los activos más valiosos de *Bergen's Promise* es su reputación de integridad y honestidad. *Bergen's Promise* se compromete a operar su negocio en total cumplimiento con todas las leyes, regulaciones y, cuando corresponda, reglas de conducta profesional. Además, *Bergen's Promise* lleva a cabo su negocio de conformidad con sólidos estándares éticos. No es aceptable lograr resultados comerciales mediante actos ilegales o conductas poco éticas.

Todo el Personal de *Bergen's Promise* actuará de conformidad con los requisitos de la ley aplicable, incluida, entre otras, la Sección 6032 de la Ley federal de Reducción del

Déficit de 2005 (“Sección 6032 de la DRA”) y este Código mientras se dedica a la prestación de servicios y el desempeño de operaciones de negocios. NOTA: Se ha agregado una Política de Cumplimiento por separado (# 35) al Manual de Cumplimiento para cubrir todos los detalles relevantes de la Ley de Reducción del Déficit, Sección 6032.

2. Cada empleado debe actuar de manera ética y de conformidad con la ley aplicable y el Código. El personal es responsable de adquirir el conocimiento suficiente para reconocer los posibles problemas de cumplimiento aplicables a sus funciones y de buscar adecuadamente el asesoramiento sobre dichos problemas.
3. El Personal no ofrecerá ni dará ningún soborno, pago, obsequio o cosa de valor a ninguna persona o entidad con la que *Bergen's Promise* tenga o esté buscando una relación comercial o regulatoria, excepto los obsequios de valor nominal que sean legales y se otorguen en el curso ordinario de negocios.
4. El Personal no aceptará ningún soborno, pago, obsequio, artículo o cosa de más de un valor nominal de cualquier persona o entidad con la que *Bergen's Promise* tenga o esté buscando una relación comercial o regulatoria. El personal debe informar de inmediato a su supervisor sobre la oferta o recepción de obsequios por encima de un valor nominal.
5. El Personal será completamente honesto en todos los tratos. No se realizarán declaraciones falsas, y no se enviarán facturas falsas, solicitudes de pago u otros documentos a los pacientes o terceros pagadores.
6. El Personal no participará en ninguna actividad financiera, comercial o de otro tipo que compita con el negocio de *Bergen's Promise* que pueda interferir o parecer interferir con el desempeño de sus funciones o que implique el uso de la propiedad, las instalaciones o los recursos de *Bergen's Promise*, excepto en la medida en que coherente con las políticas de conflicto de intereses.
7. Los libros y registros se crearán, mantendrán, conservarán o destruirán de acuerdo con la política de retención de registros de *Bergen's Promise*.
8. El Personal mantendrá la confidencialidad de la información de *Bergen's Promise* y de la información relacionada con los vendedores, proveedores, personal y jóvenes y familias atendidos. El personal no utilizará ninguna información confidencial o de propiedad exclusiva excepto cuando sea apropiado para el negocio. El personal no buscará obtener o usar indebidamente información confidencial y cumplirá con las políticas externas e internas con respecto a la transmisión de información confidencial.

9. El Personal deberá seguir prácticas laborales seguras y cumplir con todas las normas de seguridad y pautas de salud aplicables.
10. El Personal es responsable de garantizar que el entorno laboral esté libre de discriminación o acoso debido a la edad, raza, género, color, religión, origen nacional, ascendencia, estado civil, embarazo, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género o condición de veterano cubierto. Cualquier forma de acoso sexual, incluida la creación de un entorno de trabajo hostil, está completamente prohibida.
11. El Personal que crea o se entere de cualquier violación de este Código o de cualquier actividad ilegal por parte de un director, funcionario o cualquier otra persona que actúe en nombre de *Bergen's Promise*, deberá informar de inmediato la violación o actividad ilegal al Oficial de Cumplimiento Corporativo. Se puede realizar una denuncia de forma anónima.
12. Es una violación de este Código que el personal no informe una violación del Código o cualquier actividad ilegal. Si tiene alguna pregunta sobre si los actos o la conducta pueden ser ilegales o violar el Código, debe comunicarse con el Oficial de Cumplimiento Corporativo. Es una violación de este Código para el Personal al que se informa un posible acto ilegal o violación del Código, no asegurarse de que el acto ilegal o violación del Código llegue a la atención de los responsables de investigar dichos informes.

Si los actos ilegales o la conducta que infringe el Código involucran a una persona a la que, de otro modo, se le podrían informar tales actos o infracciones ilegales, los actos ilegales o la infracción deben informarse a otra persona a quien sea apropiado informar.

13. La política de *Bergen's Promise* es investigar de manera rápida y exhaustiva los informes de actividades ilegales o violaciones de este Código. El personal debe cooperar con estas investigaciones. No debe tomar ninguna medida para prevenir, obstaculizar o retrasar el descubrimiento y la investigación completa de actos ilegales o violaciones de este Código, ya que estas acciones constituyen una violación adicional de este Código.
14. El personal puede denunciar actos ilegales o una violación de este Código de forma anónima. En la medida en que lo permita la ley, *Bergen's Promise* tomará precauciones razonables para mantener la confidencialidad de aquellas personas que denuncien actividades ilegales o violaciones de este Código y de aquellas personas involucradas en la presunta actividad indebida, ya sea que resulte que ocurrieron actos indebidos. El incumplimiento de esta obligación de confidencialidad constituye una violación de este Código.

15. No se tomarán ni se permitirán represalias o medidas disciplinarias contra el Personal por informar de buena fe o cooperar en la investigación de actos ilegales o violaciones de este Código. Es una violación de este Código que el Personal castigue o tome represalias contra el personal que haya realizado un informe de buena fe o haya cooperado en la investigación de actos ilegales o violaciones de este Código.

II. CÓDIGO DE CONDUCTA CON JÓVENES Y FAMILIAS

Las siguientes políticas están destinadas a ayudar al personal y a los voluntarios a tomar decisiones sobre las interacciones con los jóvenes y las familias. Para aclarar alguna pauta o para preguntar sobre comportamientos que no se abordan aquí, comuníquese con su supervisor.

Nuestra organización brinda a los jóvenes y las familias servicios de la más alta calidad disponibles. Estamos comprometidos a crear un entorno para los jóvenes y las familias que sea seguro, enriquecedor, empoderado y que promueva el crecimiento y el éxito.

No se tolerará ninguna forma de abuso y el abuso confirmado resultará en el despido inmediato de nuestra organización. Todos los informes de comportamiento sospechoso o inapropiado con jóvenes y familias o alegaciones de abuso se tomarán en serio. Nuestra organización cooperará plenamente con las autoridades si se hacen acusaciones de abuso que requieran investigación. El Código de conducta con jóvenes y familias describe las expectativas específicas del personal y los voluntarios a medida que nos esforzamos por cumplir nuestra misión juntos.

1. Los jóvenes y las familias siempre serán tratados con respeto.
2. Los jóvenes y las familias serán tratados de manera justa, independientemente de su raza, sexo, orientación sexual, identificación de género, edad o religión.
3. El personal se adherirá a los estándares uniformes de interacción física tal como los describe nuestra organización. (Ver Apéndice A)
4. El personal evitará la interacción física con los jóvenes y las familias que no puedan ser observados por otros.
5. El personal se adherirá a los estándares uniformes de interacciones verbales apropiadas e inapropiadas según lo descrito por nuestra organización. (Ver Apéndice B)
6. El personal no debe mirar ni comentar sobre la apariencia física o las características de los jóvenes y sus familiares a menos que esté clínicamente indicado.
7. Los jóvenes y las familias no deben visitar el hogar de un miembro del personal bajo ninguna circunstancia.
8. El personal no deberá tener citas o involucrarse románticamente con jóvenes y / o miembros de su familia.
9. El personal no debe usar ni estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales en presencia de jóvenes y familias.
10. El personal no deberá tener materiales de orientación sexual, incluida la pornografía impresa o en línea, en la propiedad de nuestra organización o cuando interactúe con jóvenes y familias.

11. El personal no tendrá secretos con los jóvenes y las familias.
12. El personal solo dará obsequios a los jóvenes y las familias con permiso previo.
13. El personal cumplirá con las políticas de nuestra organización con respecto a las interacciones con los jóvenes y las familias fuera del contexto de la prestación de servicios. (Consulte la Sección 7 del Manual del empleado)
14. El personal no participará en comunicaciones electrónicas inapropiadas con los jóvenes y las familias. (Consulte la Política de cumplimiento 28: Redes sociales y la Política de seguridad de HIPAA 12: Uso aceptable)
15. Se prohíbe al personal trabajar individualmente con jóvenes y familias en un entorno privado. En la medida en que la prestación de servicios requiera una reunión individual (por ejemplo, transporte, jóvenes adultos, custodia de *DCP & P*), dicha visita debe ser aprobada previamente por el CFT y el Supervisor y documentada antes y después de la visita.
16. El personal utilizará áreas comunes cuando trabaje con jóvenes y familias individuales.
17. El personal no abusará de los jóvenes y las familias de ninguna manera, incluidos (entre otros) los siguientes (consulte el Manual del empleado):
 - a. *Abuso físico*: golpes, azotes, sacudidas, bofetadas y restricciones
 - b. *Abuso verbal*: degradante, amenazante, maldiciendo
 - c. *Abuso sexual*: tocamientos inapropiados, exponerse a uno mismo, conversaciones de orientación sexual
 - d. *Abuso mental*: vergüenza, humillación, crueldad
 - e. *Negligencia*: privación de alimentos, agua, refugio y supervisión, educación y atención médica adecuadas
 - f. *Violencia de pareja íntima (también conocida como violencia doméstica)*: comportamientos que dañan físicamente, despiertan miedo, impiden que una pareja haga lo que desea o la obliga a comportarse de maneras que no desea. Incluye el uso de violencia física y sexual, amenazas e intimidación, abuso emocional y privación económica. Los niños que son testigos de violencia doméstica o son víctimas de abuso corren un grave riesgo de sufrir problemas de salud física y mental a largo plazo. Se indica al personal que se comunique con su supervisor para conocer los requisitos de informes.
18. *Bergen's Promise* no tolerará el maltrato o abuso por parte del Personal contra ninguna persona con la que interactúen, incluidos los demás y los jóvenes y las familias. Además, nuestra organización no tolerará ningún comportamiento que esté

clasificado bajo la definición de intimidación (consulte el párrafo 18 a continuación) y, en la medida en que tales acciones sean perjudiciales, tomaremos las medidas necesarias para eliminar dicho comportamiento, hasta e incluyendo el despido.

19. La intimidación es un comportamiento agresivo que es intencional, se repite con el tiempo e implica un desequilibrio de poder o fuerza. El acoso puede adoptar varias formas, incluidas:

- a. *Intimidación física*: cuando una persona ejerce fuerza física contra otra persona, como golpeando, golpeando, empujando, pateando, pellizcando o restringiendo.
- b. *Intimidación verbal*: cuando alguien usa sus palabras para herir a otra persona, por ejemplo, menospreciando o llamando a otro con un nombre hiriente.
- c. *Intimidación no verbal o relacional*: cuando una persona manipula una relación o una relación deseada para dañar a otra persona. Esto incluye exclusión social, manipulación de amistades o chismes. Este tipo de acoso también incluye intimidar a otra persona mediante gestos.
- d. *Intimidación cibernética o Ciberacoso*: el acto de agresión intencional y abierto hacia otra persona a través de cualquier herramienta tecnológica, como correo electrónico, mensajes instantáneos, mensajes de texto, fotografías o imágenes digitales o publicaciones en sitios web (incluidos blogs). El ciberacoso puede implicar:
 - i. Enviar mensajes o imágenes crueles, vulgares o amenazantes.
 - ii. Publicar información confidencial y privada sobre otra persona.
 - iii. Fingir ser otra persona para hacer quedar mal a esa persona.
 - iv. Excluir intencionalmente a alguien de un grupo en línea.
 - v. Novatadas - una actividad que se espera de alguien que se une o participa en un grupo que humilla, degrada, abusa o pone en peligro a esa persona independientemente de su voluntad de participar.
 - vi. Intimidación sexual: cuando la intimidación implica comportamientos de naturaleza sexual. Ejemplos de comportamientos de intimidación sexualizados incluyen *sexting*, intimidación que involucra la exposición de partes privadas del cuerpo y intimidación verbal que involucra lenguaje sexualizado o insinuaciones.
- e. Cualquiera que vea un acto de intimidación y / o que lo fomente, está participando en la intimidación. Esta política se aplica a todos los jóvenes y familias, personal y

voluntarios.

20. El personal debe seguir los requisitos de informes obligatorios específicos del estado. El personal será capacitado para conocer y comprender su obligación legal y ética de reconocer y denunciar sospechas de maltrato y abuso. El personal:
- Se familiarizará con los síntomas del abuso y la negligencia infantil, incluido el abuso físico, sexual, verbal y emocional.
 - Conocerá y seguirá las políticas y procedimientos de la organización que protegen a los jóvenes y sus familias contra el abuso.
 - Informará la sospecha de abuso o negligencia infantil a las autoridades correspondientes según lo exigen las leyes estatales sobre denunciantes (consulte también la Política de cumplimiento 29: Denuncia de abuso y negligencia infantil).
 - Realizará un seguimiento para asegurarse de que se han tomado las medidas adecuadas.
 - El personal informará inquietudes o quejas sobre otros miembros del personal, adultos o jóvenes y familias a su supervisor.
21. Nuestra organización coopera plenamente con las autoridades para investigar todos los casos de presuntos abusos. Todo Personal deberá cooperar en la mayor medida posible en cualquier investigación externa realizada por autoridades externas o investigación interna realizada por la organización o personas a las que la organización haya otorgado autoridad investigadora. La falta de cooperación total puede ser motivo de despido.
22. El personal no puede haber participado ni haber sido acusado o condenado de manera creíble por abuso, indecencia o agresión.