



Código de Conducta Ética

Bergen's Promise ha establecido un Programa de Cumplimiento Corporativo 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 el Código de Conducta Ética (denominado el "Código"), que establece los principios básicos que Bergen's Promise y sus fideicomisarios, accionistas, funcionarios y empleados (denominados "Personal") deben seguir. Los representantes no personales de Bergen's Promise, como asesores externos, consultores y proveedores, también deben ser instruidos 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 en particular, comuníquese con el Oficial de Cumplimiento Corporativo o su suplente designado.

El Programa de Cumplimiento Corporativo y el Código de Conducta Ética no tienen la intención de proporcionar ningún derecho, contractual o de otro tipo, a ningún Personal ni a terceros, ni se considerarán ni interpretarán como tales. Además del Programa de Cumplimiento Corporativo y el Código de Conducta Ética, el personal se regirá en su comportamiento por todas las leyes, reglamentos¹, políticas y procedimientos de la Agencia y normas de conducta profesional aplicables. El Código de Promesas de Bergen no pretende reemplazar o entrar en conflicto con las Políticas y Procedimientos establecidos de la Agencia; más bien, está destinado a proporcionar un marco y respaldar las políticas y procedimientos relacionados con el comportamiento de los empleados de acuerdo con esas políticas y procedimientos.

El Código de Conducta Ética se distribuirá a todo el Personal y establece las normas generales aplicables a todas las operaciones comerciales. Además, hay una serie de políticas más detalladas y específicas que cubren temas específicos. Bergen's Promise comunicará esas políticas específicas al personal.

Si un empleado no está seguro sobre la legalidad o la ética de cualquier acción relacionada con el trabajo, el empleado debe informar su preocupación al Supervisor directo del empleado, al Oficial de Cumplimiento Corporativo y / o a la Alta Dirección.

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 pleno cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables. Además, Bergen's Promise lleva a cabo sus negocios de conformidad con altos estándares éticos. No es aceptable lograr resultados comerciales mediante actos ilegales o conductas poco éticas.

¹ Incluyendo la Sec. 6032 de la Ley de Reducción del Déficit Federal adjunta al presente como Política de Cumplimiento 35 Apéndice A.

Todo el personal de Bergen's Promise actuará de conformidad con los requisitos de la ley aplicable y este Código mientras participe en la prestación de servicios y la realización de operaciones comerciales. Todo el personal es responsable de adquirir el conocimiento suficiente para reconocer los posibles problemas de cumplimiento aplicables a sus funciones y de buscar asesoramiento adecuadamente con respecto a dichos problemas.

3. El personal no ofrecerá ni dará ningún soborno, pago, regalo o cosa de valor a ninguna persona o entidad con la que Bergen's Promise tenga o esté buscando alguna relación comercial o regulatoria, excepto los obsequios de valor nominal (por ejemplo, artículos promocionales como bolígrafos, clips de chips, post-its) que sean legales y se entreguen en el curso ordinario de los negocios.

4. El personal no aceptará ningún soborno, pago, regalo, artículo o cosa de más de un valor nominal (por ejemplo, una imagen dibujada o un poema/carta escrita por un joven, o artículos promocionales como bolígrafos, clips de chips, publicaciones its) de cualquier persona o entidad con la que Bergen's Promise tenga o esté buscando alguna relación comercial o regulatoria. El personal debe informar de inmediato a su supervisor sobre el ofrecimiento o la recepción de obsequios de cualquier tipo.

5. El personal debe ser completamente honesto en todas las relaciones. No se harán tergiversaciones, y no se presentarán facturas falsas o solicitudes de pago a las familias o a terceros pagadores. Específicamente, ningún miembro del personal puede falsificar un registro, una hoja de tiempo, una nota de progreso o cualquier otra comunicación que de alguna manera sugiera que una familia recibió servicios que no recibieron. Los empleados tampoco pueden tergiversar la hora, el lugar o la manera en que ocurrieron los servicios. Dichas falsificaciones y tergiversaciones constituyen fraude y, además de la terminación del empleo, el empleado infractor corre el riesgo de ser procesado penalmente.

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 sea coherente con las políticas de conflicto de intereses (las Políticas de cumplimiento 11 y 13 se incorporan aquí como referencia).

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. Todo el personal mantendrá la confidencialidad de la información de Bergen's Promise y de la información relacionada con los vendedores, proveedores, proveedores y los jóvenes y familias atendidos de Bergen's Promise. Dicha "información" también puede incluir códigos de acceso a los sistemas de información de la Agencia, tales como, entre otros, correo electrónico, servidores de red, bases de datos y portales

web. Aquellos que posean llaves, tarjetas de acceso o códigos de acceso para ubicaciones físicas seguras están sujetos a los mismos estándares de confidencialidad. El personal no utilizará dicha información confidencial o de propiedad, excepto en la medida en que sea apropiado para el negocio. El personal no tratará de obtener indebidamente o hacer un uso indebido de la información confidencial.

9. Todo el personal deberá seguir prácticas de trabajo seguras y cumplir con todas las leyes, normas de seguridad y pautas de salud aplicables. Esto incluye, entre otros, obedecer todas las normas y leyes de tránsito mientras realiza actividades relacionadas con el trabajo, ya sea en una Agencia o en un vehículo personal.

10. Todo el personal es responsable de garantizar que el entorno de trabajo esté libre de discriminación o acoso por motivos de raza, credo, color, origen nacional, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo (incluido el embarazo), lactancia, estado familiar, estado civil/unión civil, religión, estado de pareja de hecho, orientación afectiva o sexual, identidad y expresión de género, rasgo hereditario atípico celular o sanguíneo, información genética, responsabilidad civil o servicio militar, y discapacidad mental o física (incluida la discapacidad percibida, y el estado de SIDA y VIH, tipo de cabello, textura y estilos protegidos, o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable. Cualquier forma de acoso sexual, incluida la creación de un entorno de trabajo hostil, está totalmente prohibida.

11. Cualquier director, funcionario o empleado que crea o tenga conocimiento de cualquier violación de este Código o 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. En la medida en que lo permita la ley, se puede hacer una denuncia de forma anónima.

12. Es una violación de este Código que el Personal no denuncie una violación del Código o cualquier actividad ilegal. Si tiene alguna pregunta sobre si determinados actos o conductas pueden ser ilegales o violar el Código, debe ponerse en contacto con el Oficial de Cumplimiento Corporativo o su suplente designado. Es una violación de este Código para el Personal a quien se reporta un posible acto ilegal o violación del Código, no asegurarse de que el acto ilegal o la violación del Código llegue a conocimiento de los responsables de investigar dichos informes.

Si los actos ilegales o la conducta que viola el Código involucran a una persona a la que se podría denunciar dichos actos ilegales o violaciones, los actos ilegales o la violación deben denunciarse a otra persona a la que corresponda denunciar.

13. Es política de Bergen's Promise investigar informes de actividades ilegales o violaciones de este Código de manera rápida y exhaustiva. En una entrevista disciplinaria de investigación que involucre a un miembro de la unidad de negociación colectiva, según el acuerdo de negociación colectiva, se le brindará al empleado una oportunidad razonable de obtener representación sindical. El personal debe cooperar con estas

investigaciones. Los empleados no deben 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 informen sobre actividades ilegales o violaciones de este Código y de aquellas personas involucradas en la supuesta actividad indebida, ya sea que resulte o no que ocurrieron actos inapropiados. El incumplimiento de esta obligación de confidencialidad es una violación de este Código.

15. No se tomarán ni se permitirán represalias ni medidas disciplinarias contra el Personal por denunciar 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 con respecto al Personal que ha hecho un informe de buena fe o ha cooperado en la investigación de actos ilegales o violaciones de este Código.

CÓDIGO DE CONDUCTA CON LOS JÓVENES Y LAS 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 cualquier pauta, o para preguntar sobre comportamientos no abordados 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 seguro para los jóvenes y las familias, que sea seguro, enriquecedor, empoderador 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 los jóvenes y las familias o las acusaciones de abuso se tomarán en serio. Nuestra organización cooperará plenamente con las autoridades si se presentan 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 deberá adherirse a los estándares uniformes de interacción física según lo descrito por nuestra organización.
4. El personal debe evitar la interacción física con los jóvenes y las familias que no pueda ser observada por otros.
5. El personal deberá adherirse a los estándares uniformes de interacciones verbales apropiadas según lo descrito por nuestra organización.
6. El personal no mirará ni comentará 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 salir ni involucrarse románticamente con jóvenes y/o sus familiares.
9. El personal no debe usar ni estar bajo la influencia de alcohol, cannabis 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 deberá guardar secretos con los jóvenes y sus familias.
12. El personal solo dará regalos a los jóvenes y sus 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.
14. El personal no participará en comunicaciones electrónicas inapropiadas con los jóvenes y las familias. (Consulte la Política de cumplimiento 28: Política de seguridad de redes sociales e HIPAA 12: Uso aceptable).
15. El personal tiene prohibido trabajar individualmente con los jóvenes y las 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 usará las áreas comunes cuando trabaje con jóvenes y familias individuales.

17. El personal no abusará de los jóvenes y las familias de ninguna manera, incluyendo (pero no limitado a) lo siguiente:

- a. *Maltrato físico*: golpes, nalgadas, sacudidas, bofetadas y restricciones.
- b. *Abuso verbal*: degradante, amenazante, maldictorio.
- c. *Abuso sexual*: tocamientos inapropiados, exponerse a sí mismo, conversaciones de orientación sexual.
- d. *Abuso mental*: vergüenza, humillación, crueldad
- e. *Negligencia*: retención de alimentos, agua, refugio y supervisión adecuada, educación y atención médica.

18. Bergen's Promise no tolerará el maltrato o abuso por parte del Personal contra cualquier persona con la que interactúen, incluidos entre sí y entre los jóvenes y las familias. Además, nuestra organización no tolerará ningún comportamiento que se clasifique bajo la definición de acoso (consulte el párrafo 19 a continuación), y en la medida en que dichas acciones sean disruptivas, tomaremos las medidas necesarias para eliminar dicho comportamiento, hasta e incluyendo la terminación.

19. El acoso es un comportamiento agresivo que es intencional, se repite en el tiempo e implica un desequilibrio de poder o fuerza. El acoso puede adoptar varias formas, entre ellas:

- a. *Acoso físico* : cuando una persona ejerce fuerza física contra otra persona, como golpes, puñetazos, empujones, patadas, pellizcos o restricciones.
- b. *Acoso verbal* : cuando alguien usa sus palabras para lastimar a otro, como menospreciar o llamar a otra persona con un nombre hiriente.
- c. *Acoso no verbal o relacional* : cuando una persona manipula una relación o una relación deseada para dañar a otra persona. Esto incluye la exclusión social, la manipulación de la amistad o los chismes. Este tipo de acoso también incluye intimidar a otra persona mediante el uso de gestos.
- d. *Acoso cibernético* : el acto intencional y abierto de agresión 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 malintencionados, vulgares o amenazantes.

- ii. Publicar información confidencial y privada sobre otra persona.
 - iii. Hacerse pasar por otra persona para hacerla quedar mal.
 - 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, maltrata o pone en peligro a esa persona, independientemente de la voluntad de esa persona de participar.
 - vi. Acoso sexualizado: cuando el acoso implica comportamientos que son de naturaleza sexual. Ejemplos de comportamientos de acoso sexualizado incluyen el sexting, el acoso que implica exposiciones de partes privadas del cuerpo y el acoso verbal que involucra lenguaje o insinuaciones sexualizadas.
- e. Cualquier persona que vea un acto de acoso, y/o que lo fomente, está participando en el acoso. Esta política se aplica a todos los jóvenes y familias, al personal y a los voluntarios.

20. El personal debe seguir los requisitos de informes obligatorios específicos del estado. Se capacitará al personal para que conozca y comprenda su obligación legal y ética de reconocer y denunciar las sospechas de maltrato y abuso. El personal:

- a. Familiarizarse con los síntomas del abuso y la negligencia infantil, incluido el abuso físico, sexual, verbal y emocional.
- b. Conocer y seguir las políticas y procedimientos de la organización que protegen a los jóvenes y sus familias contra el abuso.
- c. Denuncie la sospecha de abuso o negligencia infantil a las autoridades correspondientes según lo requieran las leyes estatales de denuncia obligatoria (consulte también, Política de cumplimiento 29: Denuncia de abuso y negligencia infantil).
- d. Hacer un seguimiento para asegurarse de que se han tomado las medidas adecuadas.
- e. El personal reportará preocupaciones o quejas sobre otro 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 el personal cooperará en la mayor medida posible en cualquier investigación externa realizada por autoridades externas o investigación interna realizada por la organización o las personas a las que la organización otorgue autoridad de investigación. La falta de cooperación plena puede ser motivo de rescisión.

22. El personal no puede haber participado en abuso, indecencia o agresión ni haber sido acusado o condenado de manera creíble.

Por la presente, certifico que he leído, entendido y acepto defender el Código de Conducta Ética de Bergen's Promise.

Fecha de contratación _____

Nombre del empleado (en letra de imprenta)

Firma del empleado _____

Fecha de la firma _____