

## INDICE

1. Presentación .....	2
2. Misión, Visión .....	3
3. Valores Corporativos.....	4
4. Aspectos Normativos	
4.1 Cumplimiento de Leyes y Reglamentaciones locales.....	4
4.2 Confidencialidad.....	5
4.3 Conflicto de Intereses.....	5
4.4 Conducta ética y disposiciones Anticorrupción .....	6
4.5 Prohibición de financiamiento de campañas políticas .....	8
4.6 Uso de Internet y correo electrónico .....	8
4.7 Medio ambiente, seguridad y salud .....	9
4.8 Seguridad, Higiene, cuidado del lugar de trabajo .....	9
4.9 Compromiso con la seguridad.....	10
4.10 Violencia en el lugar de trabajo .....	10
4.11 Armas .....	11
4.12 Drogas y Alcohol en el lugar de trabajo.....	11
4.13 Acoso sexual.....	11
4.14 Trabajo Infantil.....	11
4.15 Canal de denuncias-Línea ética.....	12
4.16 Incumplimiento.....	12
5. ANEXOS	
5.1 Política de Cumplimiento	
5.2 Política Anti soborno	
5.3 Política de prevención de los delitos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo	
5.4 Política de Conflictos de interés	



## 1. PRESENTACIÓN

Estimados colaboradores:

El propósito del presente Código es presentar un marco ético que guíe el comportamiento de todos los que integramos **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**; por lo tanto, se espera el compromiso de todos para cumplir con los valores corporativos traducidos en las políticas aprobadas por la empresa presentes en el Código de Ética, así como la colaboración con sugerencias para mejorar y fortalecer esta herramienta que nos guía y nos inspira.

Estos valores son también el fundamento de la confianza que los accionistas han depositado en todos los que colaboramos con la organización. Mantener la imagen de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, es una responsabilidad que a todos nos atañe, pues con nuestra actuación diaria manifestamos su filosofía empresarial. A fin de apoyarnos en el cumplimiento de esta importante responsabilidad se elaboró este Código de Ética para que quienes laboramos en **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, tengamos ideas y criterios claros de actuación que orienten nuestro desempeño, independientemente de nuestra posición o del lugar en donde nos encontremos representando a la empresa.

Te invito a que leas y reflexiones en el contenido de este Código de Ética, a que preguntes cualquier duda que sobre el mismo pudieras tener y lo hagas parte de tu diario actuar. En la medida en que todos conozcamos este documento, lo divulguemos y ante todo lo hagamos una forma de vida en la organización, incluyendo el espíritu de integridad que lo motiva, estaremos cumpliendo con la responsabilidad que tenemos para con nosotros mismos, nuestras familias, para con **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** y sus accionistas y, en última instancia, para con la sociedad en general.



Cordialmente,  
Lily Otiniano Erroch  
Gerente General

## 2. MISIÓN, VISIÓN

### MISIÓN:

Proveemos soluciones integrales escalables para Banco de Sangre, Laboratorio Clínico y Biología Molecular con ética, profesionalismo y competitividad.

### VISIÓN:

En el año 2021, ser la empresa mejor posicionada a nivel nacional en la provisión de soluciones integrales escalables para Banco de Sangre, Laboratorio Clínico y Biología Molecular.



Nuestra misión y visión representan nuestros cimientos, los cuales nos garantizan una estructura sólida, capaz de alcanzar grandes metas.

Somos una Empresa que se distingue, por su crecimiento, eficiencia y calidad en el servicio. Lo que nos obliga a tener colaboradores con buena actitud, que se anticipen a las necesidades, sean dinámicos, creativos, con sentido de pertenencia, que trabajen en equipo y sean flexibles. Dignos representantes del orgullo de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**

### 3. VALORES CORPORATIVOS

INTEGRIDAD	Demostramos consistentemente que la forma en que actuamos y tomamos decisiones va a la par con lo que decimos y hacemos.
RESPONSABILIDAD	Somos conscientes de las necesidades de nuestros clientes, los escuchamos y atendemos con respeto y oportunamente.
COMPROMISO	Creamos y mantenemos relaciones profesionales en un entorno de confianza. Buscamos que cada proyecto mejore su competitividad y aumente su beneficio.
HONESTIDAD	Nos comportamos y nos expresamos con sinceridad y coherencia.
TRANSPARENCIA	Nuestras actuaciones son públicas y dentro del marco de la Ley.



### 4. ASPECTOS NORMATIVOS :

Este Código determina las responsabilidades que asumen los colaboradores de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** con la organización.

#### 4.1. Cumplimiento de leyes y reglamentaciones locales

- Respeto y observancia de la legislación nacional; convenciones nacionales e internacionales y las políticas aprobadas por la empresa, como un compromiso ético, promoviendo un contexto comercial sustentable y competitivo. (Ver anexo 5.3).
- La empresa a través de sus colaboradores, compite en los mercados de forma leal y transparente, cumpliendo con la legislación vigente, promoviendo la libre competencia.
- En los procedimientos de selección de proveedores y relaciones comerciales con los clientes de la empresa, los colaboradores de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** consideran en ejercicio de sus cargos, sólo a aquellos que cumplen con la legislación fiscal y laboral, con especial atención a los aspectos que eviten el trabajo infantil y los impactos ambientales adversos.

## 4.2. Confidencialidad

Cualquier información que no sea de dominio público debe protegerse, incluso cuando no exista una obligación formal de confidencialidad. Esto también es aplicable a la información relativa a **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, a sus empleados y a terceras partes.

La ventaja competitiva de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, procede fundamentalmente de información científica, técnica y comercial sensible. Se trata de una información muy valiosa para nuestra actividad y comunicarla inadecuada o accidentalmente, además de dañar la competitividad de la empresa, puede resultar un acto malicioso o de competencia desleal (falsificación, espionaje industrial). Los riesgos relativos a la piratería de archivos informáticos, virus y prácticas similares constituyen una amenaza constante y afectan a todos los empleados.

Así, pues, deben tomarse todas las medidas necesarias para proteger tal información (independientemente del soporte en que esté almacenada) y conservarla en lugar seguro. Además, comunicar tal información puede suponer el incumplimiento de compromisos de confidencialidad asumidos por **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** frente a terceros (por ejemplo, frente al propietario de un producto cuya licencia se nos ha concedido o frente a un socio en una alianza de empresas) o puede dar lugar a la revelación de información privilegiada.

Por consiguiente, debe protegerse la información sensible. Cualquier situación en la que se proponga su comunicación fuera de la empresa, incluso en el curso de negociaciones con un tercero, debe analizarse con cuidado.

Forma parte de la información interna la relativa a:

- Resultados financieros
- Proyectos de adquisiciones o desinversiones
- Concesión de la autorización para la comercialización de un nuevo producto
- Pérdida o consecución de un contrato importante
- Litigios en curso

## 4.3. Conflicto de intereses

Los colaboradores pueden hallarse en situaciones en las que exista un riesgo de que sus intereses personales entren en conflicto con los intereses de la empresa. Cualquier conflicto de interés, real o potencial, puede acarrear problemas y dañar la reputación de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** (Ver anexo 5.4).

Los «intereses personales» deben interpretarse en sentido amplio; no sólo incluyen los intereses del colaborador, sino también los de sus allegados (ya sean otras personas o empresas). A fin de evitar conflictos de interés, los colaboradores deben protegerse contra



las situaciones en las cuales la objetividad de sus decisiones empresariales pueda verse perjudicada, tales como:

- a) Los colaboradores deben informar anticipadamente a su jefe inmediato en el caso de una inversión en una empresa competidora, proveedora o cliente. Esta decisión debe comunicarse tanto si consiste en la adquisición de una participación en la misma (siempre que no se trate de la compra de acciones de una empresa cotizada) o en la realización de una actividad económica.
- b) Son situaciones que pueden perjudicar la objetividad esperada de los colaboradores de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** cuando actúan en su representación. Si bien pueden participar en actividades no lucrativas a título personal, deben cerciorarse que ello no implique un conflicto de interés con la empresa.
- c) Respetamos las opiniones políticas y las convicciones personales de nuestros colaboradores, pero la expresión de tales creencias o compromisos deben permanecer en el ámbito personal (es decir, fuera de las horas de trabajo y estrictamente bajo su responsabilidad).

Así pues, nuestros colaboradores tienen la prohibición formal de no comprometer a la empresa con ningún tipo de activismo o manifestación de carácter político mencionando el nombre de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** o utilizando su papel corporativo, fondos o recursos. De modo similar, las instalaciones de la empresa no pueden utilizarse para actividades políticas personales.

- d) Ningún directivo ni colaborador se debe beneficiar con información confidencial, o con las oportunidades de negocio a las que se tenga acceso como resultado de nuestra posición en la empresa.
- e) Los colaboradores que tienen alguna influencia en la compra de bienes o servicios, no deben involucrarse en inversiones personales relacionadas con las mismas.
- f) Se representará a la empresa ante clientes, proveedores, competidores u organismos públicos o privados, únicamente con expresa autorización del Gerente General de la empresa, salvo aquellos casos en que esté implícita en la responsabilidad del cargo.
- g) No se debe hacer uso de los fondos de la empresa para fines particulares, bajo ningún concepto.



#### 4.4. Conducta ética y disposiciones Anticorrupción

El compromiso de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** de tratar lícita y éticamente con los gobiernos de otros países es un principio fundamental.

Todos los colaboradores de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** deben trabajar para garantizar que seamos siempre la primera opción para nuestros clientes.

**DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** es un negocio orientado a dar al cliente la mejor atención, dedicación y actitud.

Las interacciones con los profesionales de la salud, la ciencia y otros deben ser transparentes; para ello, los colaboradores deben proporcionar información fiable sobre productos, servicios y precios para facilitar las decisiones de compra, basadas en características reales y objetivas.

Los proveedores de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** no pueden actuar de ninguna manera, en el marco de su relación comercial con **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, ni en ningún otro sentido, infringiendo la legislación nacional o cualquier otra ley contra el soborno en el mundo.

Recientemente, la lucha contra la corrupción ha alcanzado dimensiones mundiales y se ha intensificado, principalmente gracias al fortalecimiento de los tratados internacionales y de la legislación nacional anticorrupción. (Ver anexo 5.1).

En ese sentido, **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, sus colaboradores y proveedores conocen y observan estrictamente lo establecido en:

- i) La Ley N° 30424, "Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas" y sus modificatorias, Decreto Legislativo N° 1352 y Ley N° 30835;
- ii) El Decreto Legislativo N° 1385, "Decreto Legislativo que sanciona la corrupción en el ámbito privado";
- iii) Reglamento de la Ley N° 30424 aprobada por Decreto Supremo N° 002-2019-JUS;
- iv) Los requerimientos establecidos por la norma ISO 37001.
- v) Las regulaciones internacionales diseñadas para evitar y sancionar la corrupción como la Ley Estadounidense de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA) y otras leyes similares.



Por ello, ninguna de las acciones de nuestros colaboradores puede estar orientada a:

- i) Inducir a un funcionario o servidor público a hacer o dejar de hacer algo que sea de su competencia para favorecer a **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, o a que este ejerza su influencia en cualquier acto o decisión oficial o para colaborar con la empresa en la obtención o retención de negocios o en la posibilidad de obtener cualquier ventaja inadecuada, o a valerse de terceras personas para cualquiera de los fines mencionados;
- ii) Pagar o donar cualquier valor, directa o indirectamente a un funcionario o servidor público de un gobierno o partido político nacional o extranjero con el fin de influir en una ley o decisión bajo su competencia o de inducirle a que utilice la influencia de su partido con ese gobierno para obtener o conservar los negocios de **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.** (Ver anexo 5.2).

En ese sentido:

- a) Cuando se tengan dudas acerca de si una transacción está permitida, se deberá consultar a su jefe inmediato y éste a su vez deberá consultar al asesor legal de la empresa.

- b) Se deberá proceder utilizando el sentido común y la proporcionalidad en base a los ingresos anuales de la empresa cuando se ofrezcan reuniones de marketing, eventos promocionales o capacitaciones relacionadas con la actividad comercial de la empresa u obsequios de valor simbólico para evitar cualquier impresión de deshonestidad o conflicto de intereses, cumpliendo con las políticas que para estos efectos apruebe la empresa.
- c) La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

#### 4.5. Prohibición de financiamiento de campañas políticas

- a) Nadie podrá actuar como representante de la empresa en cuestiones políticas sin la autorización específica del Gerente General.
- b) Los recursos y la reputación de la empresa no deben ser utilizados para ningún tipo de actividad política.
- c) La empresa no se involucrará en los asuntos de política partidaria del país. Esto no debe ser interpretado como una prohibición de la legítima y justificada manifestación de la opinión de la empresa sobre asuntos que puedan tener repercusiones económicas para ella o de su negocio.
- d) Los directivos o colaboradores no deberán ejercer ningún tipo de presión, ni directa ni indirectamente, en otros colaboradores para que hagan contribuciones políticas o para que participen en respaldo de un partido político, cuestión o candidato.
- e) La empresa admite que sus directivos y gerentes desarrollen relaciones laborales apropiadas con los representantes del Gobierno y funcionarios del Estado y sus cuerpos administrativos.
- f) Los contratos y los convenios que firmamos con el poder público obedecen a las normas legales y respetan las prescripciones morales, de forma transparente. Más que el cumplimiento de exigencias burocráticas, esto asegura relaciones justas y profesionales.
- g) Se evitará demostrar cualquier preferencia por actos o declaraciones de agentes gubernamentales y se deberá abstener de realizar cualquier tipo de comentario en público de naturaleza política, haciendo salvedad de la posibilidad de análisis realizados por representantes debidamente autorizados.
- h) Naturalmente, se pueden expresar opiniones de carácter personal, siempre que haya una declaración expresa de que no representan la posición de la empresa.



#### 4.6. Uso de internet y correo electrónico

El personal que ha recibido una conexión a Internet ha recibido tal conexión para ser utilizada en la actividad laboral. No descargue información que no sea del dominio público o que sea propia o inadecuada para asuntos comerciales.

En ese sentido:



- a) Los colaboradores no deben abusar del acceso a Internet para fines personales.
- b) Los colaboradores de la empresa deben proceder con el mismo cuidado, cautela y formalidad al enviar un mensaje por correo electrónico de la misma manera en que lo harían en un comunicado normal por escrito. Deben asegurarse que los mensajes de correo electrónico sean profesionales y adecuados a las circunstancias.
- c) La empresa no admitirá correos electrónicos que sean injuriosos, obscenos, ofensivos ni soeces.
- d) Debido a que el sistema de correo electrónico es un recurso de la empresa, esta podría, en circunstancias especiales, tener la necesidad de examinarlo y, por consiguiente, se reserva el derecho a leer todas las comunicaciones por correo electrónico.
- f) Se deben respetar los derechos de autor y cumplir todas las leyes y reglamentos pertinentes concernientes al uso y copia de programas de computadoras.
- g) No se harán copias de ningún programa de computadora de un tercero, a no ser que la copia sea una copia sustituta autorizada o que la licencia del programa de computadora específicamente permita que se haga la copia.
- h) Quienes hayan sido contratados para diseñar programas de computadora, no copiarán ni consultarán ninguna de las líneas del Código escritas por un tercero sin el permiso por escrito del tercero.



#### 4.7. Medio ambiente, seguridad y salud

- a) La empresa cumple con todas las leyes y reglamentos pertinentes en relación con la protección ambiental y de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.
- b) La empresa fomenta y protege la salud y la seguridad de todos los colaboradores, del ambiente y de la comunidad. Establece mecanismos que garanticen la seguridad del personal y la operación de la industria.
- c) Los responsables y los involucrados directamente en el seguimiento de reglamentos ambientales, de seguridad y de salud deben familiarizarse con los requisitos de las leyes y normativas vigentes, y mantener los registros correspondientes.
- d) Incidentes que incluyan: contaminación ambiental, circunstancias de salud o de seguridad que probablemente expongan a la empresa o a quienes trabajan en ella a consecuencias adversas, deben ser comunicados de inmediato a la Gerencia General y a los Comités de seguridad y Salud en el Trabajo. Tales hechos deben ser presentados tan pronto como sea posible y, en todos los casos, a más tardar 24 horas después de ocurrido el incidente.

#### 4.8. Seguridad, higiene, cuidado del lugar de trabajo

- a) La empresa está comprometida a brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo saludable y seguro, libre de todo peligro reconocido.
- b) Se deben cumplir todas las normas y prácticas de seguridad y asumir responsabilidad por tomar las precauciones necesarias para protegerse uno mismo y a los colaboradores.

- c) Todos los colaboradores son responsables por informar inmediatamente accidentes, prácticas o condiciones inseguras y situaciones potencialmente volátiles o de alto riesgo en el lugar de trabajo al superior inmediato o responsable de área.
- d) La seguridad en el lugar de trabajo va más allá de la propiedad de la empresa e incluye los establecimientos de clientes, proveedores y los lugares de reunión fuera de nuestras oficinas.

#### 4.9. Nuestro compromiso con la seguridad

Todos los colaboradores deberán:

- a) Cuidar la propia salud y la seguridad del resto de los colaboradores.
- b) Participar en actividades relacionadas con la salud y seguridad, cuando se requiera.
- c) Respetar y cuidar las instalaciones y equipos.
- d) Promover la imagen de la empresa como una empresa comprometida con la seguridad y el medio ambiente.
- e) Conocer, aplicar y observar las medidas de seguridad en el ámbito laboral.
- f) Suministrar información a la sociedad cuando se requiera sobre el desempeño ambiental y aspectos específicos de seguridad de la empresa en forma transparente.



#### No se permite

- a) Actuar de manera irresponsable poniendo en riesgo la seguridad de otras personas y de las instalaciones.
- b) Abstenerse de participar en los programas de salud, seguridad y protección ambiental.
- c) Ofrecer productos sin informar sobre sus características en función del impacto ambiental y la seguridad.
- d) Pasar por alto los actos inseguros de los proveedores, contratistas, prestadores de servicios y su personal.
- e) Poner en peligro la salud y seguridad de los pobladores de las comunidades.

#### 4.10. Violencia en el lugar de trabajo

- a) Los actos violentos o amenazas de violencia por parte de un director o colaborador contra otra persona o su familia o propiedad son inaceptables y constituyen causal de desvinculación o despido inmediato. Esta política es aplicable a las amenazas manifestadas en propiedad de la empresa o de un cliente o bajo otras circunstancias que puedan afectar adversamente a la empresa. Tales actos o amenazas de violencia, ya sea efectuados directa o indirectamente, mediante palabras, gestos o símbolos, infringen la capacidad de la empresa de brindar un lugar de trabajo seguro al personal.
- b) Si ha sido objeto de violencia o amenazas de violencia, o ha sido testigo o se ha enterado de otro modo de conductas violentas o amenazas, se deberá dirigir a su superior o jefe inmediato y si la situación es urgente y lo requiere, a la policía local.

#### 4.11. Armas

- a) La posesión de armas personales por un colaborador en cualquier momento en establecimientos de la empresa o de un cliente, o en negocios de la empresa ubicados en cualquier lugar, está estrictamente prohibida.
- b) Un colaborador que se presenta al trabajo con un arma o es encontrado en posesión de un arma mientras está en el trabajo o en negocios de la empresa estará sujeto a la acción disciplinaria correspondiente, que puede llegar incluso a la desvinculación o despido inmediato.

#### 4.12. Drogas y alcohol en el lugar de trabajo

- a) La empresa está comprometida a brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de drogas que aliente la productividad y servicio óptimos a los clientes.
- b) El abuso de alcohol o cualquier droga u otra sustancia, tanto legal como ilegal, puede interferir en la capacidad de cumplir con las responsabilidades y obligaciones profesionales; poner en peligro la salud y seguridad del usuario y de terceros; perjudicar la reputación y el negocio de la empresa y generar un riesgo legal.
- c) Por lo tanto, el abuso de alcohol, drogas u otras sustancias en el lugar de trabajo está prohibido y sujeto a acciones disciplinarias por parte de la empresa y, en el caso de drogas ilegales, acciones judiciales.
- d) Además, está prohibido que el personal lleve a cabo negocios de la empresa o representen a la empresa mientras se encuentran bajo la influencia del alcohol o drogas, o mientras generan una percepción razonable de que están bajo dicha influencia.
- e) La empresa prohíbe la fabricación, posesión, venta, uso, transferencia o transporte de cualquier droga ilegal o sustancia controlada no autorizada en cualquier momento en establecimientos de la empresa, reuniones fuera del establecimiento o los establecimientos del cliente.




#### 4.13. Acoso sexual

Está prohibido el acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus expresiones o formas (verbal, psicológica o física) así como el condicionamiento de contrataciones, evaluaciones de desempeño, promociones y/o ascensos a cambio de ceder a exigencias sexuales.

#### 4.14. Trabajo infantil

Cumplimos con la legislación vigente que prohíbe contratar menores de edad, y, además, fomentamos el cumplimiento de esta normativa con nuestros distintos grupos de interés.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.</b>	DUAL-GG-D-01 Versión 03 Página 12 de 12
---	---	---

#### **4.15. Canal de Denuncias-Línea ética**

La denuncia de Conductas potencialmente corruptas o delictivas es muy valiosa para la organización porque contribuye a la prevención de aquellos delitos que impactan negativamente la consecución de los objetivos y la permanencia de la empresa en el mercado.

Cualquier miembro de la Organización o Socio de Negocio puede tener acceso de la línea ética de nuestra página web. La línea ética es el canal de denuncias y consultas definido por la organización para atender cualquier situación que pudiera suponer algún tipo de conducta delictiva, cuyo responsable es el Oficial de Cumplimiento.

El Canal de Denuncias que permite la formulación CONFIDENCIAL de denuncias y consultas de buena fe.

#### **4.16. Incumplimiento**

La violación tanto de las normas contenidas en el presente **Código de Ética**, así como de las políticas aprobadas por **DIAGNÓSTICO UAL S.A.C.**, estará sujeta no sólo a acciones disciplinarias por parte de la empresa, llegando incluso hasta el despido, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, sino también a acciones judiciales ante las autoridades pertinentes.

Diagnostico UAL SAC  
  
Lily Gladys Otiniano Erroch  
Gerente General