UNITEDHEALTH GROUP

Código de Conducta

Nuestros Principios de Ética e Integridad



UnitedHealth Group Código de Conducta:

6 Nuestros Principios de Ética e Integridad

6 Infracciones del Código de Conducta y de las Normas

6 Exenciones y Modificaciones del Código

7 Con Quién Comunicarse si tiene Preguntas o Inquietudes

8 Integridad
9 Actuar con Integridad
9 Integridad de los Libros y Registros
10 Desafíos de Integridad
11 Normas Asociadas

12 Responsabilidad
13 Ser Responsable
14 Desafíos de Responsabilidad
15 Normas Asociadas

16 Competencia Leal y Trato Justo
17 Cumplir con las Leyes de Competencia Leal y las Normas de la Compañía
18 Desafíos de Competir de Forma Justa
19 Normas Asociadas

20 Privacidad y Seguridad de la Información
21 Proteger la Información Personal
21 Proteger la Privacidad, Garantizar la Seguridad
22 Desafíos de la Privacidad y Seguridad de la Información
23 Normas Asociadas

24 Nuestros Activos y el Medio Ambiente
25 Administrar Responsablemente Nuestros Activos y el Medio Ambiente
26 Desafíos de la Administración Responsable
27 Normas Asociadas

28 Interacciones Gubernamentales
29 Cumplir con Todas las Leyes Relativas a las Interacciones Gubernamentales
30 Garantizar Interacciones Adecuadas con los Funcionarios Públicos
31 Desafíos de las Interacciones Gubernamentales
32 Normas Asociadas

33 Comunicaciones y Marketing
34 Comunicación Eficaz y Adecuada
35 Desafíos de Comunicación
36 Normas Asociadas

37 Un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario
38 Promover un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario
38 Mantener un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario es Responsabilidad Colectiva de Todos
39 Desafíos del Ambiente de Trabajo
40 Normas Asociadas



Código de Conducta

UnitedHealth Group y la Integridad

Las personas que forman parte de UnitedHealth Group y sus subsidiarias (“UnitedHealth Group” o “la Compañía”) comparten seis valores que describen a la perfección qué conducta aspiramos tener como personas y en nuestro negocio: integridad, compasión, inclusión, relaciones, innovación y desempeño. En conjunto, estos seis valores describen los comportamientos que esperan de nosotros las personas con las que interactuamos y a las que prestamos servicio. Todos debemos aplicar este Código cada día, tanto dentro como fuera de UnitedHealth Group.

La integridad encabeza deliberadamente la lista. La integridad significa que somos honestos, justos, responsables y asumimos nuestras obligaciones en nuestras interacciones con nuestros clientes, consumidores y las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

La forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo diario es importante para cumplir nuestra misión de ayudar a las personas a llevar una vida más saludable y contribuir a que el sistema de salud funcione mejor para todos. El cuidado de la salud es uno de los aspectos más personales e íntimos de la vida de una persona, y cada individuo debe poder confiar en nuestro compromiso con la integridad. Es la base de los otros cinco valores y de todo lo que hacemos en UnitedHealth Group.

El Código de Conducta: Nuestros Principios de Ética e Integridad de UnitedHealth Group (el “Código,” “Código de Conducta” o “Principios de Ética e Integridad”) proporciona pautas para ayudarnos a realizar nuestro trabajo de manera ética y conforme a las normas.

Respetar los Compromisos.

Creemos que

Debemos ser una compañía que represente un alto nivel de integridad personal e institucional. Con integridad, las personas y las instituciones querrán trabajar con nosotros, y nuestro objetivo principal no se verá comprometido.

Valoramos la Integridad

Respetamos los compromisos. Nunca comprometemos la ética. Somos conocidos por cumplir con altos estándares de comportamiento ético.

Nos Comportamos

Decimos la verdad. Cumplimos nuestras promesas. Tenemos el valor de reconocer los errores y hacer lo necesario para solucionarlos.

Nunca Comprometemos la Ética.

Nuestra Responsabilidad Compartida

En UnitedHealth Group, nuestro Código de Conducta y nuestros valores compartidos – integridad, compasión, inclusión, relaciones, innovación y desempeño– son más que simples palabras. Son la base de todo lo que hacemos y reflejan nuestro profundo compromiso con los millones de personas a las que tenemos el privilegio de servir. Nuestro Código de Conducta es fundamental para nuestra estrategia empresarial, nuestra cultura y nuestra misión de contribuir a que el sistema de salud funcione mejor para todos. Guía nuestras acciones y decisiones, estableciendo expectativas claras de comportamiento ético en nuestro trabajo con nuestros colegas, miembros, pacientes, proveedores y socios.

En un entorno en rápida evolución, el Código nos ayuda a navegar por la complejidad con confianza y coherencia. Nos permite actuar con integridad, mantener la confianza y esforzarnos por alcanzar la excelencia en cada interacción.

Gracias por tomarse el tiempo para comprender y asumir este importante documento. Su compromiso con estas normas, y las decisiones que toma cada día, son lo que da vida a nuestros valores.

Natalie A. Pons
Directora de Cumplimiento y Ética (Chief Compliance & Ethics Officer)
UnitedHealth Group

Acerca del Código de Conducta

Nuestros Principios de Ética e Integridad

Todos los empleados, directores y contratistas de UnitedHealth Group deben actuar con integridad en todo lo que hacemos. Actuar con integridad comienza por comprender y cumplir las leyes, reglas, normas de la Compañía y obligaciones contractuales que corresponden a nuestras funciones en la compañía, nuestro trabajo y nuestra misión. La Junta Directiva de UnitedHealth Group ha adoptado este Código de Conducta global, que se aplica a todos los empleados, directores y contratistas, con el fin de proporcionar pautas para nuestra toma de decisiones y nuestro comportamiento. Este Código es un elemento fundamental del programa de cumplimiento de la Compañía. Cada sección incluye herramientas que le ayudarán a comprender sus responsabilidades y a encontrar respuestas a sus preguntas: una explicación de cada tema tratado en el Código, consideraciones clave, desafíos hipotéticos, recursos y enlaces a las normas aplicables. Las normas a nivel empresarial, comercial y departamental proporcionan una orientación más específica.

Cumplir con el Código de Conducta
Dado que el Código no puede tratar todas las situaciones con las que usted podría encontrarse, UnitedHealth Group confía en su buen juicio e integridad para mantener el espíritu y la intención del Código. Si alguna vez no está seguro de qué hacer en una situación concreta, hable del tema con su supervisor y haga preguntas. También disponemos de muchos recursos adicionales para ayudarle.

Debe cumplir con este Código y todas las normas que correspondan en su caso. Los supervisores tienen la responsabilidad adicional de comprender este Código y las normas que se aplican a su unidad de negocio, de modo que puedan servir de recurso y orientación a los empleados. Si no está seguro de cómo se aplican este Código o cualquier norma a usted y a su función en la Compañía, o si tiene alguna pregunta, comuníquese con el Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group, el Centro de Empleados o su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

Ninguna de las disposiciones de nuestras políticas se interpretará ni aplicará de manera que interfiera con los derechos de los empleados, en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, a participar en actividades conjuntas con otros con el fin de mejorar las condiciones laborales, lo cual incluye, por ejemplo, el derecho de los empleados a debatir los términos y las condiciones de su empleo.

Denuncia de Conductas Indebidas
Si detecta lo que cree que puede ser una posible infracción de la ley, la normativa, este Código o las normas de la Compañía, denúncielo. Denunciarlo no solo es lo correcto, sino que es una obligación según las normas de la Compañía. UnitedHealth Group ofrece muchas formas de denunciar cuestiones éticas, legales, reglamentarias y relacionadas con las normas, incluido el Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Tiene la opción de denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley, e, independientemente de cómo lo haga, estará protegido contra la intimidación y las represalias siempre que denuncie de buena fe. Todas las denuncias serán revisadas y, si procede, investigadas.

Denunciar las posibles infracciones del Código o de las normas ayuda a la Compañía a abordar los problemas de forma rápida y exhaustiva. También nos ayuda a identificar oportunidades para ofrecer orientación sobre cómo se aplican el Código y nuestras normas en situaciones específicas. Usted nos ayuda a todos a vivir los valores de la Compañía y cumplir su misión.

Infracciones del Código de Conducta y de las Normas

El incumplimiento de este Código, las normas de la Compañía, las leyes y normativas, o nuestras obligaciones contractuales no solo tiene posibles consecuencias legales y normativas, sino que también compromete la reputación de UnitedHealth Group. Los actos poco éticos o ilegales nunca pueden justificarse. Ningún empleado, independientemente de su cargo, está autorizado en ningún caso a cometer, ni a ordenar a otro empleado que cometa, un acto poco ético o ilegal. Además, los empleados no pueden utilizar a terceros para actuar de ninguna manera que esté prohibida por la ley, este Código, cualquier norma de la Compañía o cualquier obligación contractual.

Todas las infracciones de este Código de Conducta, de las normas de la Compañía, de las obligaciones contractuales o de la ley se tratarán con la máxima seriedad y podrán dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato laboral y posibles acciones legales, incluida la remisión a los responsables de hacer cumplir la ley.

Exenciones y Modificaciones del Código

Pueden darse circunstancias en las que usted considere que se justifica una exención de los requisitos del Código. Las solicitudes de exención del Código se conceden rara vez, si es que se conceden. Sin embargo, puede solicitar formalmente la exención de un requisito u obligación específica de este Código presentando una solicitud por escrito al Director de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group. La mayoría de las solicitudes de exención serán resueltas por el Director de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group. Las solicitudes de exención presentadas por determinados directivos se remitirán al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de UnitedHealth Group para su revisión y decisión. Cualquier exención solicitada por el Presidente Ejecutivo, el Director Financiero, el Director de Contabilidad, el Interventor o personas que desempeñen funciones similares (conocidos colectivamente como “Directivos Sénior Financieros”), o por cualquier otro directivo o miembro de la junta, que sea concedida por el Comité de Auditoría se divulgará públicamente en el sitio web de UnitedHealth Group en la medida en que lo exijan las reglas sobre valores de los Estados Unidos y el Mercado de la Bolsa de New York. No debe realizarse ninguna acción prohibida por este Código sin una exención por escrito del Director de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group o del Comité de Auditoría.

El Director de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group podrá realizar cambios no importantes en este Código de Conducta, incluidas actualizaciones de recursos, normas y preguntas y respuestas. Todos los cambios importantes deberán ser aprobados por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

Con Quién Comunicarse si tiene Preguntas o Inquietudes

Pregúntese a Sí Mismo

Cuando se enfrente a un posible problema ético, puede ser útil plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Podría esto dañar la reputación de la Compañía?
- ¿Estoy seguro de que mis acciones son legales?
- ¿Estoy siendo justo y honesto?
- ¿Cómo se verán mis acciones en retrospectiva?
- ¿Cómo se describirá la situación en el titular de un periódico?
- ¿Podré dormir tranquilo esta noche?
- ¿Qué le aconsejaría hacer a un colega?

Su Supervisor

A menudo, su primer contacto para cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo.

Centro del Empleado

Teléfono: 800-561-0861 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el siguiente enlace.

Internet: https://employeecenter.uhg.com

Su punto de contacto para orientación e interpretación de normas, cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, compensaciones e inquietudes relacionadas con los beneficios de los empleados.

Cumplimiento y Ética

Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.

Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.

Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com

Su punto de contacto para preguntas o consejo sobre la interpretación y la denuncia de infracciones de:
- El Código de Conducta;
- Normas de la Compañía;
- Leyes o normas.

Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group

Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)

Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com

Su punto de contacto para problemas relacionados con el Código de Conducta, las normas, la capacitación y otros asuntos relacionados con el cumplimiento y la ética.

Departamento de Salud y Seguridad de la Compañía

Teléfono: 800-260-1298 (en los Estados Unidos)
Correo Electrónico: healthandsafety@uhg.com

Su punto de contacto para informar sobre condiciones inseguras y riesgos en el lugar de trabajo.

Departamento de Seguridad Corporativa

Teléfono: 855-936-8999 (Estados Unidos/número gratuito) o 952-936-8999 (Estados Unidos/agregue +1 para llamadas internacionales)

Correo Electrónico: corporatesecurity@uhg.com

Internet: https://unitedhealth.ethicspointvp.com/custom/unitedhealth/forms/security/form_data.asp
Su punto de contacto para informar sobre inquietudes relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo, lo que incluye inquietudes o incidentes relacionados con la violencia en el lugar de trabajo.

Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP)

Teléfono: 866-781-6396 (en los Estados Unidos)

Los empleados fuera de los Estados Unidos pueden encontrar información sobre el Programa de Asistencia al Empleado en su país en https://uhgazure.sharepoint.com/sitesEmployee-Resources/SitePages/Employee-Assistance-Program.aspx

Su punto de contacto para obtener ayuda con problemas de salud mental, familiares, abuso de sustancias y otros asuntos personales.

Su Responsable de Cumplimiento Normativo Empresarial o Representante Legal

Su punto de contacto para recibir consejo sobre problemas legales y de cumplimiento relacionados con interacciones con funcionarios públicos, contactos con entidades gubernamentales y actividad política.

Internet: https://uhgazure.sharepoint.com/sites/UHG/SitePages/Legal-Compliance-Regulatory.aspx

Integridad

En UnitedHealth Group, nos exigimos altos estándares de integridad personal e institucional en nuestras interacciones con clientes, consumidores, pacientes, empleados, profesionales de cuidado de la salud, socios y otras partes interesadas, incluidos los gobiernos y el público. Reconocemos que, en lo que respecta a la integridad, las apariencias suelen ser tan importantes como el fondo.



Nuestro Compromiso

En UnitedHealth Group:

- **Revisamos, comprendemos y cumplimos las normas y estándares de conducta de UnitedHealth Group que corresponden a nuestro puesto y actividad empresarial;**
- **Evitamos tomar decisiones laborales que afecten a nuestros intereses personales;**
- **Evitamos participar en comportamientos que puedan influir de manera inapropiada en la conducta empresarial, incluyendo dar o aceptar regalos o beneficios.**

Actuar con Integridad

- **Reconozca y trate los conflictos de intereses.**
  Los conflictos surgen cuando los intereses personales, las relaciones, el empleo externo o las actividades de usted o de sus familiares directos afectan, o parecen afectar, a la toma de decisiones en el desempeño de sus funciones en la Compañía. También pueden surgir conflictos entre las distintas divisiones de la Compañía, cuando una de ellas podría, en la práctica, excluir a otra de realizar negocios con el gobierno.
- **Siga las normas de UnitedHealth Group sobre regalos y entretenimiento que involucren a socios comerciales o proveedores, incluidos funcionarios públicos, proveedores de cuidado de la salud, pacientes y fabricantes de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y biológicos.**
  Dar o recibir regalos o entretenimiento ("atenciones comerciales"), como boletos para un evento deportivo, una comida o una invitación a una conferencia, puede ser inapropiado y, en algunos casos, ilegal. Las prácticas comerciales internacionales pueden estar sujetas a normas y reglas adicionales o diferentes debido a las leyes anticorrupción y costumbres locales. Cuando sea necesario o si tiene dudas, solicite la aprobación de su supervisor y del Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group antes de dar o recibir regalos o entretenimiento.
- **No compre ni venda acciones basándose en información importante que no sea pública.**
  Puede llegar a conocer información importante sobre UnitedHealth Group (o sobre otra compañía) que no sea generalmente conocida ni esté disponible para el público. Mantenga esta información confidencial. No negocie con acciones u otros valores de una compañía ni recomiende a otros que lo hagan basándose en esta información.
- **No utilice bienes, información o su puesto en la Compañía para beneficio personal ni para competir con UnitedHealth Group.**
  Cada uno de nosotros tiene el deber de promover los intereses de la Compañía cuando surge una oportunidad. Usted no puede utilizar bienes, información o su posición en la Compañía para aprovechar oportunidades corporativas en beneficio personal, salvo que la oportunidad haya sido presentada primero a la Compañía y esta la haya rechazado, y usted no vaya a competir con las actividades comerciales de la Compañía.
- **Cada director o empleado que participe en el proceso de divulgación de UnitedHealth Group es responsable de la exactitud e integridad de los datos relativos a la Compañía.**
  Esto incluye las declaraciones a los auditores independientes de la Compañía, a los organismos reguladores gubernamentales y a las organizaciones autorreguladoras. Los directores y empleados deben revisar y analizar críticamente las divulgaciones propuestas o, cuando corresponda, delegar esta tarea en otras personas.
- **Mantenga relaciones profesionales.**
  Se espera que mantenga límites profesionales adecuados con miembros, pacientes, sus familias y otros clientes. Estos límites pueden estar determinados por leyes y normas correspondientes, juntas de licencias profesionales y normas corporativas.

Integridad de los Libros y Registros

UnitedHealth Group está comprometido con la integridad de sus registros, libros, informes financieros y otros informes. Los empleados y contratistas son responsables, y los directores supervisan el proceso, de garantizar que todos los libros, registros, contabilidad e informes sean precisos, completos, reflejen adecuadamente la transacción real registrada y se conserven conforme a las normas de la Compañía. Además, las leyes de valores de los Estados Unidos imponen obligaciones específicas a cada director o empleado implicado en el proceso de divulgación financiera de la Compañía, incluidos los Directivos Sénior Financieros. Estos directivos y las personas que les ayudan en los procesos de divulgación deben conocer y cumplir todos los controles y procedimientos que aseguren que los informes públicos y documentos presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos cumplan las obligaciones de la Compañía conforme a las leyes y normas de valores de los Estados Unidos.

Desafíos de Integridad

P. Hace poco me encontré con una amiga que ahora trabaja para un grupo de médicos que forma parte de nuestra red. Esta amiga me pidió hablar sobre varios reclamos que el grupo de médicos presentó, que fueron rechazados y están pendientes de apelación. ¿Puedo responder a su llamada?

R. Primero, comunique el contacto y su relación previa a su supervisor, quien decidirá si es apropiado que responda a su amiga o si debe dirigirla a otro recurso dentro de la Compañía.

P. He recibido una invitación para asistir a un evento deportivo profesional con uno de nuestros proveedores. ¿Puedo aceptar el boleto?

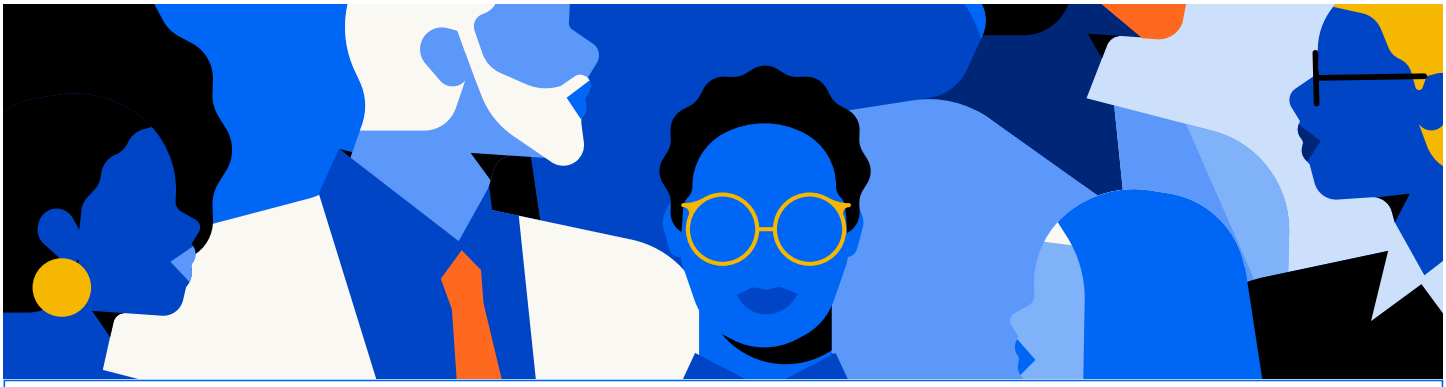
R. Tal vez. Envíe su solicitud a su supervisor, quien considerará si: (a) el costo del boleto excede las normas de la Compañía; (b) existe un propósito comercial legítimo para el evento; (c) aceptar el boleto puede influir o parecer influir en su juicio empresarial; y (d) la aceptación está permitida por la ley aplicable. También debe cumplir las normas locales de cumplimiento, que pueden requerir aprobaciones adicionales.

P. Me han invitado a formar parte de la junta de una organización sin ánimo de lucro que ofrece recomendaciones sobre normas de cuidado de la salud que suelen ser consultadas por reguladores de seguros y mi legislatura local. ¿Puedo aceptar?

R. Dado que la organización puede hacer recomendaciones que afecten al negocio de UnitedHealth Group, existe un posible conflicto de intereses. Comuníquese con su supervisor y el Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group para una evaluación más completa.

P. Recibí una llamada de un banco de inversión preguntando si UHG quiere participar en un grupo inversor para una pequeña compañía emergente de tecnología de la salud. No sé si UHG está interesado, pero yo sí. ¿Puedo participar a título personal?

R. Como empleado de UHG, usted está obligado a informar a la organización de cualquier oportunidad de negocio que surja en relación con las actividades de la empresa. Comuníquese con su supervisor o el Responsable de Cumplimiento Normativo o el Representante Legal para determinar si esta oportunidad debe presentarse primero a la Compañía antes de que usted la aproveche de forma individual. La actividad debe ser divulgada y aprobada conforme a nuestra Norma de Conflicto de Intereses.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- Su **Supervisor**
- Su **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal**

  Internet: https://employeecenter.uhg.com
- El **Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética**

  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

  Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.

  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.

  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**

  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)

  Correo electrónico: EthicsOffice@uhg.com
- **Cumplimiento Internacional**

  InternationalCompliance@uhg.com

Normas Asociadas

- **Anticorrupción**
- **Antisoborno**
- **Conflictos de Intereses**
- **Cumplimiento de la Ley de Reclamos Falsos**
- **Regalos y Entretenimiento (Atenciones Comerciales)**
- **Uso de Información Privilegiada**
- **Interacciones con Fabricantes, Mayoristas o Distribuidores de Productos Farmacéuticos, Dispositivos Médicos o Biológicos**
- **Cargos Externos en Juntas Directivas**
- **Aprobación de Transacciones con Personas Relacionadas**
- **Viajes y Gastos**
- **Compromiso de UnitedHealth Group con los Derechos Humanos**
- **Contratación con el Gobierno Federal de los Estados Unidos**
- **Límites Profesionales entre Empleados y Consumidores**

Responsabilidad

En UnitedHealth Group, cada uno de nosotros es personalmente responsable de sus actos.



Nuestro Compromiso

Somos responsables de cumplir con todas las leyes, normas y obligaciones contractuales correspondientes, con este Código de Conducta y con las normas y procedimientos de la Compañía. Cuando asumimos esta responsabilidad, nos ganamos la confianza que nuestros miembros, pacientes, proveedores y otros socios comerciales depositan en nosotros.

Sea responsable

La notificación inmediata de posibles infracciones del Código o de las normas, así como de conductas potencialmente ilegales o poco éticas, a un representante adecuado de la Compañía nos permite tomar las medidas necesarias para resolverlas.

No informar sobre presuntas infracciones ni cooperar en la investigación constituye en sí misma una infracción de las normas de la Compañía y puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Si tiene alguna duda sobre cómo informar a su supervisor de una posible infracción, o si ya lo ha hecho, pero cree que el asunto no se ha tratado, comuníquese con el Responsable de Cumplimiento Normativo o con el Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Los supervisores que reciban estos informes deben actuar de inmediato e involucrar a los representantes de los equipos del Departamento Legal, de Cumplimiento Normativo o de Recursos Humanos, según corresponda.

UnitedHealth Group toma todas las precauciones razonables para mantener la confidencialidad de quienes denuncian inquietudes éticas o de cumplimiento, en la medida permitida por las normas de la Compañía y la ley. **Está prohibida cualquier forma de intimidación o represalia contra quien, de buena fe, denuncie una presunta infracción de este Código, de las normas de la Compañía, de la ley o de las obligaciones contractuales.** Denuncie de inmediato cualquier sospecha de represalia al Centro de Empleados o al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Realizar denuncias maliciosas o deliberadamente falsas también infringe las normas de la Compañía y dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

- **Asuma la responsabilidad de sus decisiones y acciones.** Cada uno de nosotros debe asumir la responsabilidad de preservar y mejorar la misión y los objetivos de UnitedHealth Group. Cuando detecte posibles infracciones de leyes, normas, este Código, normas de la Compañía, contratos o estándares de conducta, debe denunciarlas.
- **Coopere en todas las investigaciones, demandas y demás asuntos legales de la Compañía.** Se requiere que colabore en la investigación de posibles infracciones de este Código, de las normas de la Compañía y de otros asuntos legales de la Compañía, incluidas las investigaciones y las demandas. Esto incluye proporcionar información y documentación oportuna, precisa, veraz y completa.

  Además, dado el papel que desempeñamos en el sistema de cuidado de la salud, compartimos la responsabilidad de prevenir el fraude, el despilfarro y el abuso. UnitedHealth Group ha establecido procesos para identificar, reducir y combatir estas prácticas.

Desafíos de Responsabilidad

P. Trabajo en un equipo de proyecto y no estoy de acuerdo con la interpretación de un requisito legal por parte de la Gestora del Proyecto. Ella me ha dicho que no es mi función plantear estos asuntos. ¿Qué debo hacer?

R. Si no puede resolver el problema hablando con la Gestora del Proyecto y cree de buena fe que ella puede estar actuando basándose en una interpretación incorrecta de un requisito legal, debe comunicarse con su supervisor, el Responsable de Cumplimiento Normativo de su área de negocio o su Representante Legal para solicitar ayuda. También puede comunicarse con el Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética.

P. Creo que mi supervisor puede estar involucrado en una conducta indebida y no sé a quién acudir para denunciar el asunto. ¿Con quién debo hablar y me meteré en problemas si estoy equivocado?

R. Si usted cree de buena fe que su supervisor está actuando de forma indebida, tiene la obligación de informar acerca de la actividad de su supervisor. Comuníquese con el Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Si lo solicita, su nombre se mantendrá confidencial en la medida permitida por las normas de la Compañía y la ley. También puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley. Si actúa de buena fe, no será sancionado aunque esté equivocado acerca de las actividades de su supervisor. La Compañía cuenta con una norma estricta de no represalias que le protege de cualquier medida laboral adversa como consecuencia de su denuncia de buena fe.

P. Una de mis tareas laborales incluye un contrato con el gobierno federal de los Estados Unidos por el cual UHG recibe un pago basado en los costos. Mi supervisor me dijo que facture el 75 % de mi tiempo al contrato gubernamental, pero solo le dedico el 25 %. ¿Qué debo hacer?

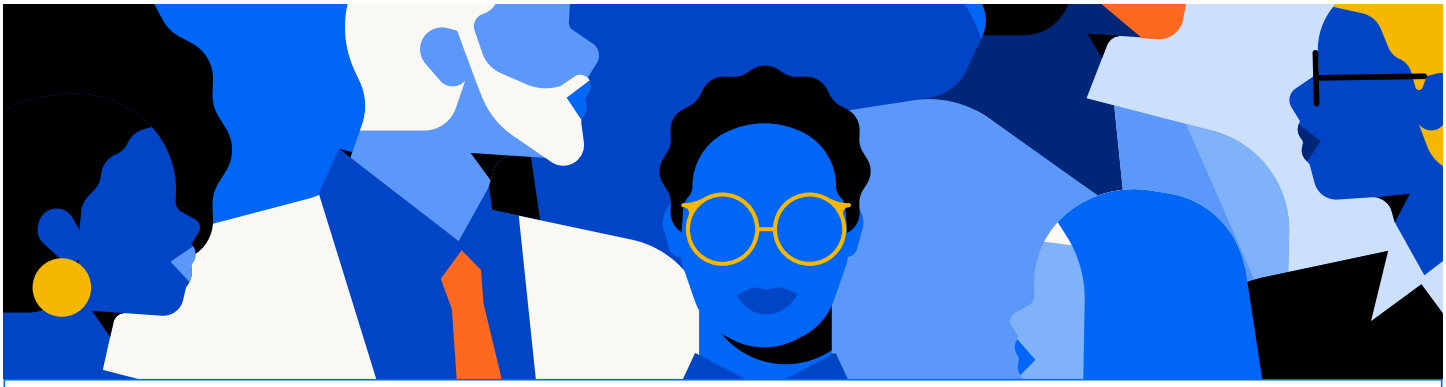
R. Comuníquese inmediatamente con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal o con el Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Es esencial llevar un control preciso del tiempo dedicado a cada trabajo, incluidos los contratos gubernamentales basados en costos, y el incumplimiento de esta obligación podría conllevar multas y sanciones graves para UHG, así como la posible exclusión de futuros contratos con este y quizá incluso con otros clientes gubernamentales.

P. Trabajo procesando reclamos de programas gubernamentales y he recibido varios reclamos de Medicare de un proveedor concreto que presentan discrepancias sospechosas en la información proporcionada para un mismo paciente. ¿Debo decírselo a alguien?

R. Sí. Si sabe o sospecha que se están presentando reclamos inexactos, se requiere que informe de ello a su supervisor, al Responsable de Cumplimiento Normativo de su área de negocio o Representante Legal. También puede informar a la Línea de Denuncia de Fraudes en el Cuidado de la Salud sobre cualquier actividad potencialmente fraudulenta o seguir el procedimiento de denuncia de fraudes de su área de negocio.

P. Una de mis colegas es cirujana ortopédica y trata a todo tipo de pacientes, incluidos miembros de Medicare Advantage. Ha desarrollado una relación estrecha con un proveedor local de equipo médico duradero (durable medical equipment, DME), al que refiere a muchos de sus pacientes para que obtengan equipos posquirúrgicos. Recientemente me enteré de que el proveedor de equipo médico duradero ha comenzado a hacerle regalos, como boletos para eventos deportivos y cenas caras. ¿Esto es aceptable o tengo la responsabilidad de informar sobre ello?

R. Probablemente no sea aceptable y debe informar al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética. Los regalos, comidas y entretenimientos que superen los límites específicos pueden constituir una infracción tanto de la Norma de Regalos y Entretenimientos (Atenciones Comerciales) de UHG como de la Ley Antisoborno de los Estados Unidos, que prohíbe ofrecer cualquier cosa de valor con el propósito de influir en las referencias de pacientes. Las decisiones sobre el cuidado de la salud siempre deben basarse en lo que es mejor para el paciente y no verse influenciadas por regalos lujosos u otros incentivos económicos. Su colega debería dejar de aceptar cualquier cosa del proveedor de equipo médico duradero y comunicarse con el Departamento Legal o de Cumplimiento de su compañía para que le orienten. Además, asegúrese de seguir las normas y procedimientos de adquisición correspondientes al comprar equipos o suministros médicos.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- El **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal** de su área
- **El Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética**
  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Director de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com
- La **Línea de Denuncia de Fraudes en el Cuidado de la Salud**
  Teléfono: 844-359-7736 (en los Estados Unidos)
  Internet: uhc.com/fraud
- Inquietudes sobre los Socios o Clientes de Optum: Los empleados de Optum deben informar sobre posibles fraudes, despilfarros o abusos en materia de cuidado de la salud relacionados con los clientes o socios externos de Optum a reportfwa@optum.com.
- Salud del Comportamiento de Optum: Denuncie posibles fraudes, despilfarros, abusos o errores relacionados con la salud del comportamiento comunicándose con el Programa y la Red de Integridad (Program and Network Integrity, PNI) de Optum por Internet a través del portal para informar sobre fraudes relacionados con la salud del comportamiento (behavioral health, BH) o por correo electrónico a optum.pni.tips@optum.com.

Normas Asociadas

- **Protocolo de Administración de Problemas Empresariales**
- **Norma de No Represalias**
- **Denuncia de Conductas Indebidas**

Competencia Leal y Trato Justo

El éxito de UnitedHealth Group se basa en la competencia honesta.



Nuestro Compromiso

Buscamos ventajas competitivas únicamente a través de prácticas comerciales legales y éticas. Triunfamos superando a nuestros competidores de forma honesta y justa.

Cumpla con las Leyes de Competencia Leal y las Normas de la Compañía

Existen numerosas leyes y normas que definen y promueven prácticas empresariales para proteger el entorno competitivo. Por ejemplo, las leyes de competencia, conocidas en los Estados Unidos como leyes antimonopolio (o antitrust), protegen contra prácticas que interfieren con la libre competencia. Están diseñadas para promover una economía competitiva en la que las compañías compitan en función de sus méritos, incluido el precio, la calidad y el servicio. Para cumplir con estas leyes, cada empleado, director y contratista debe seguir cuidadosamente nuestras normas antimonopolio y de cortafuegos. Dada la diversidad de nuestra Compañía, es posible que algunas partes de nuestro negocio tengan acceso a información sobre nuestros competidores que sea sensible desde el punto de vista competitivo y que solo deba utilizarse según lo permitido por las normas de cortafuegos correspondientes.

- **Evite conversaciones con competidores si podría parecer que limitan la competencia de manera injustificada.**
  Las comunicaciones o acuerdos con competidores en relación con tarifas, precios, territorios de venta, tarifas de reembolso de proveedores, salarios de empleados u otras condiciones de remuneración, beneficios y otros temas relacionados con los negocios de UnitedHealth Group están estrictamente prohibidos y pueden dar lugar a graves sanciones tanto para usted como para la Compañía. Aunque en algunas circunstancias puede haber razones comerciales legítimas para comunicarse con un competidor (por ejemplo, a veces los competidores también son clientes y con frecuencia interactuamos con ellos en reuniones de asociaciones del sector, seminarios educativos o conferencias que tratan temas comunes a toda la industria), siempre debe asegurarse de que sus conversaciones en estos contextos eviten temas o actividades prohibidos. Consulte a su Responsable de Cumplimiento Normativo o al Representante Legal asignado a su área de negocio para comprender los temas prohibidos y otros límites que puedan corresponder en el contexto del negocio que usted respalda.
- **Actúe con precaución en los seminarios y conferencias del sector.**
  Es habitual asistir a seminarios y conferencias con otras personas de nuestro sector. Tenga siempre cuidado de no compartir información sensible desde el punto de vista de la competencia ni plantear otros temas prohibidos cuando discuta asuntos comerciales con competidores.
- **Actúe con precaución al participar en proyectos colaborativos, encuestas comparativas e intercambios de información en los que participen competidores, incluso cuando dichos proyectos parezcan ser en beneficio del interés público.**
  Consulte con el Representante Legal asignado a su área para determinar si el proyecto es permisible y, en caso afirmativo, cómo debe administrarse. Tenga en cuenta los requisitos de control de exportaciones antes de compartir información técnica sobre nuestros productos, servicios o equipos con colegas fuera de los Estados Unidos.
- **Pregunte primero.**
  Si no está seguro de si el intercambio de información o la comunicación en una situación concreta son apropiados, consulte al Responsable de Cumplimiento Normativo o al Representante Legal asignado a su área de negocio. Cuando acceda o utilice información sensible desde el punto de vista competitivo en su trabajo, utilice solo la información que sea necesaria para su trabajo y utilice solo la cantidad mínima de información necesaria.

Desafíos de Competir de Forma

P. Mientras asistía a un seminario, me senté junto a una empleada de una compañía competidora de UnitedHealth Group. Ella comenzó a hablarme sobre ciertos proyectos confidenciales en los que está trabajando. ¿Qué debo hacer con esta información?

A. No debe discutir ni compartir información sensible desde el punto de vista competitivo (por ejemplo, información relacionada con los precios o la cuota de mercado) con representantes de otras compañías o asociaciones industriales y comerciales. Si alguien comparte dicha información con usted, debe poner fin inmediatamente a la conversación e informar de ello a su Responsable de Cumplimiento Normativo o al Representante Legal asignado a su área de negocio. No debe compartir la información con nadie más de UnitedHealth Group.

P. Hace dos días, un representante de un competidor me llamó para hablar sobre la división de determinados territorios de ventas con el fin de maximizar los ingresos de mi negocio y de su empleador. ¿Esta actividad plantea alguna inquietud?

A. Esta actividad plantea serios problemas en materia de antimonopolio. Un acuerdo para dividir territorios de ventas es una forma de reparto del mercado, lo que podría dar lugar a un proceso penal. Debe poner fin inmediatamente a la conversación e informar de ello a su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Trabajo en Optum Health y he recibido una solicitud de un compañero de mi antiguo equipo en UnitedHealthcare para obtener información relacionada con las tarifas de reembolso de otros pagadores. ¿Puedo facilitarle los datos, ya que formamos parte de la misma compañía?

A. No sin antes consultarlo con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal. Las compañías proveedoras de Optum Health tienen contratos con competidores de UnitedHealthcare y pueden recibir información sensible, desde el punto de vista competitivo, que debe protegerse. Compartir los datos solicitados sin la revisión y aprobación de un asesor legal sería una infracción de nuestra norma de cortafuegos. En determinadas situaciones, la información de terceros puede compartirse entre segmentos, pero hay hechos críticos necesarios para tomar esa decisión legal.

P. La unidad de negocio en la que trabajo es proveedora de varias compañías de cuidado de la salud. Recientemente he recibido una consulta sobre nuestros servicios de un competidor de UnitedHealth Group. ¿Puedo devolverle la llamada?

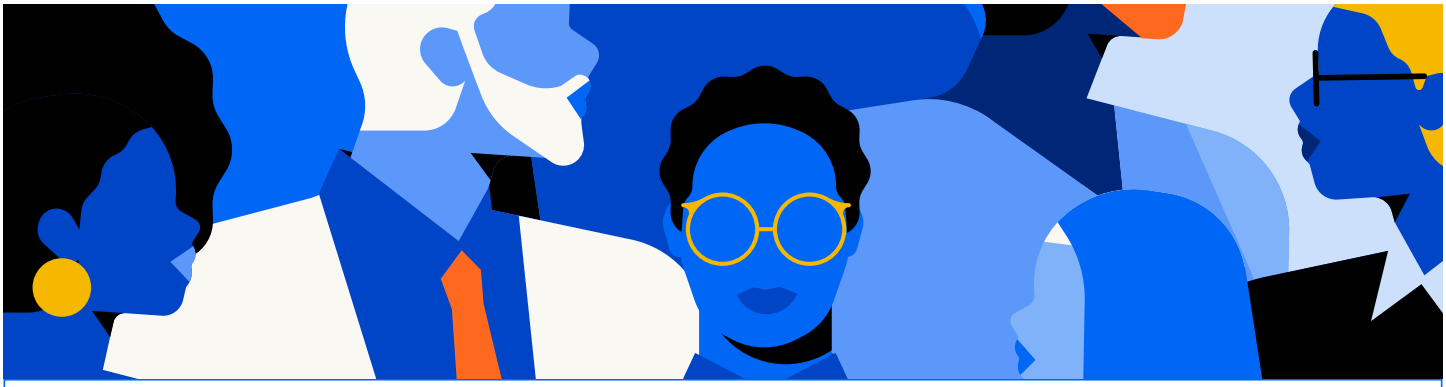
A. Puede haber razones comerciales legítimas para comunicarse con un competidor, incluso cuando ese competidor sea también cliente de nuestros productos o servicios. Sin embargo, si la consulta busca información sensible desde el punto de vista competitivo, debe consultar a su supervisor o a su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal antes de responder.

P. Tengo una idea estupenda para una campaña de concienciación pública sobre un problema de salud concreto. ¿Puedo comunicarme con algunos de nuestros competidores para organizar un proyecto de colaboración?

A. Es posible que esas actividades estén permitidas, pero la colaboración con competidores conlleva un riesgo significativo. Hable primero con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Recientemente me pusieron en copia en un correo electrónico en el que un compañero mencionaba que tenemos un acuerdo con un competidor para no contratar a los empleados de esa compañía. ¿Supone esto un problema?

A. Los acuerdos con la competencia para no contratar empleados pueden plantear serios problemas en materia de antimonopolio. Este tipo de acuerdos (a menudo denominados “acuerdos de no captación” o “acuerdos de no solicitación”) han sido objeto de acciones penales. Puede haber razones legítimas para celebrar este tipo de acuerdos, pero debe informar inmediatamente del asunto a su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- Su **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal**
- **El Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética**
  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com

Normas Asociadas

- **Antimonopolio**
- **Cortafuegos**
- **Regla sobre Contratación con el Gobierno Federal de los Estados Unidos o Conflictos de Interés Organizacionales**

Privacidad y Seguridad de la Información

Mantener la privacidad, integridad y seguridad de la información personal que recopilamos, utilizamos o que se nos confía es un componente esencial de la misión de UnitedHealth Group y de su compromiso con la integridad y el comportamiento ético.



Nuestro Compromiso

Administrar la información personal de las personas de forma respetuosa, responsable y de acuerdo con todas las leyes aplicables genera confianza en cada individuo, contribuye a nuestros objetivos empresariales y fomenta relaciones duraderas con nuestros grupos de interés.

Proteger la Información Personal

La protección de la información personal es fundamental para nuestra empresa:

- La información personal es un término amplio que puede incluir números de identificación nacional (como los números del Seguro Social), fechas de nacimiento, información financiera y médica, y otra información que identifica o se refiere a una persona en particular.
- UnitedHealth Group recibe información personal de o sobre individuos (como miembros de planes de salud, pacientes, clientes, empleados u otras personas cuya información es proporcionada o recibida por UnitedHealth Group o sus socios comerciales) como parte de nuestra actividad diaria.
- Se nos confía y se nos obliga a salvaguardar la información personal de forma razonable y adecuada, y a que utilicemos o divulguemos dicha información solo con la autorización de la persona o de conformidad con todas las leyes aplicables.

Proteger la Privacidad, Garantizar la Seguridad

- **Comprenda las normas relativas al uso y la divulgación de información personal, incluidas las restricciones sobre la transferencia o el acceso a datos personales de personas que residen en otro país.**
  Reconozca que parte de sus responsabilidades diarias pueden incluir el acceso y el uso de la información personal de otras personas y que el uso o la divulgación de dicha información se rige por leyes, normas, contratos con clientes y normas de la Compañía. Si no está seguro de cómo manejar dicha información de manera adecuada, consulte a uno de los recursos que se indican en esta sección.
- **Cumpla con las obligaciones de su trabajo.**
  Cuando acceda o utilice información personal en su trabajo, utilice solo la información que sea necesaria para su trabajo y utilice solo la cantidad mínima de información necesaria. Si se traslada a un nuevo puesto dentro de la Compañía, elimine cualquier información personal o acceso que ya no necesite para el nuevo puesto. También tiene la obligación de informar sobre el acceso, uso o divulgación inadecuados de información personal. Informe inmediatamente de dicha actividad al responsable del equipo del Departamento de Privacidad de su área de negocio, a la Oficina de Privacidad de UnitedHealth Group o al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética.
- **Mantenga la privacidad y la seguridad.**
  Asegúrese siempre de acceder, almacenar o divulgar información personal solo cuando sea necesario para su trabajo y solo en la medida en que sea necesario para fines profesionales, y que lo haga de forma segura, de acuerdo con la clasificación de la información y la legislación o las normas aplicables. Si su trabajo requiere compartir información personal con receptores externos, asegúrese de tener su propio perfil ShareSafe aprobado, tal y como exige la norma.

Desafíos de la Privacidad y Seguridad de la Información

P. Accidentalmente envié por correo electrónico una Explicación de Beneficios (Explanation of Benefits, EOB) que contenía información personal a una persona equivocada fuera de la Compañía. La receptora me dijo que lo había eliminado. También olvidé enviar el correo electrónico mediante cifrado (es decir, no utilicé la opción "Entrega Segura"). La Explicación de Beneficios solo contenía información sobre una sola persona. ¿Aún así debo informar de esto como un incidente?

R. Sí. Aunque el incidente solo afecte a una sola persona, comuníquelo siempre para que la Compañía pueda cumplir con cualquier obligación legal o de otro tipo. Recuerde siempre cumplir las normas de seguridad, como las relativas al cifrado, que ayudan a minimizar el riesgo para los datos si se produce un incidente. Si necesita ayuda, consulte a uno de los recursos que se indican en esta sección.

P. Tengo previsto viajar por trabajo y no deseo llevarme la computadora portátil que me ha proporcionado la Compañía. ¿Puedo enviar por correo electrónico algunos de mis documentos de trabajo a mi cuenta de correo electrónico personal para poder acceder a ellos desde mi dispositivo personal o desde una computadora del hotel?

R. No. Las normas de la Compañía prohíben estrictamente el uso del correo electrónico personal para realizar actividades profesionales de la Compañía, ya que es poco probable que dichas cuentas de correo electrónico sean tan seguras como exigen las normas de la Compañía.

P. Parte de mi trabajo consiste en procesar reclamos médicos. Mi hermana me ha pedido que le proporcione copias de sus Explicaciones de Beneficios (Explanation of Benefits, EOB) de los últimos seis meses. ¿Puedo hacerlo?

R. **No. Aunque ella le dio permiso, usted solo está autorizado a acceder a la información como parte de su trabajo. Su hermana debe comunicarse con la Compañía y solicitar los registros a través del proceso comercial habitual. Además, como parte de su trabajo, usted nunca debe manejar ni involucrarse en asuntos relacionados con información que afecte a sus límites profesionales, ya sea sobre usted, su familia o sus amigos. Si recibe alguna tarea de este tipo, pida a su supervisor que la reasigne.**

P. Entregué por error el resumen de alta equivocado a un paciente que luego se marchó de la clínica. ¿Qué debo hacer?

R. Proporcionar por error información personal a otro paciente podría comprometer la privacidad del paciente que debería haber recibido la información. Notifique el incidente a uno de los recursos que se enumeran en esta sección. Recuerde siempre cumplir con las normas de privacidad y tenga cuidado de verificar que se entregue la información personal correcta a los pacientes.

P. ¿Puedo introducir o utilizar información personal con Microsoft Copilot?

R. En general, nunca debe introducir información personal, confidencial o sensible desde el punto de vista competitivo en CoPilot. Revise nuestras normas de privacidad para evaluar el uso adecuado de las diversas funciones de CoPilot o comuníquese con uno de los recursos indicados para obtener ayuda.

P. Uno de mis proyectos implica revisar la información de los miembros que viven en la Unión Europea. ¿Supone esto un problema?

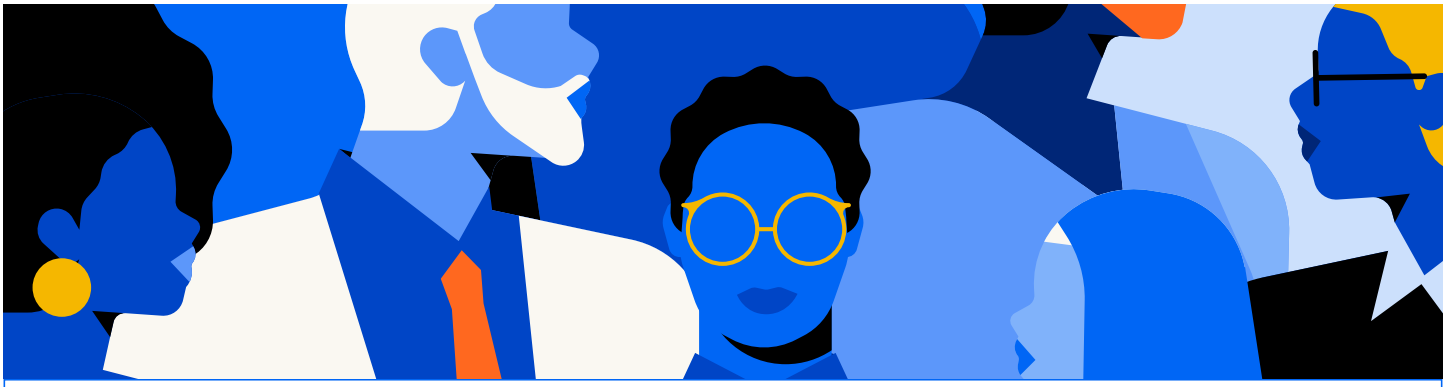
R. Puede que sí. Las leyes de protección de datos de la Unión Europea son muy estrictas, por lo que debe consultar uno de los recursos que se indican en esta sección antes de comenzar la revisión.

P. Mientras trabajaba desde casa, me ausenté de mi escritorio durante unos minutos para abrir la puerta. Como fue una ausencia breve, no bloqueé mi computadora. Es posible que los miembros de mi familia hayan visto mi pantalla. ¿Se considera esto aceptable?

R. No. La computadora desbloqueada supone un riesgo para la privacidad y la seguridad de la información. Una computadora desatendida debe estar siempre bloqueada y protegida, incluso si se deja desatendida solo durante un breve periodo de tiempo. Las pantallas de los dispositivos tampoco deben ser visibles para ninguna persona no autorizada.

P. Me hice una foto y la publiqué en las redes sociales. En el fondo de la foto se ve un papel sobre la encimera. El papel solo muestra las primeras líneas de un contrato con un proveedor, y habría que ampliar la foto mucho para poder leer la información. ¿Supone esto un problema?

R. Sí. La información protegida, confidencial, comercial o privada por cualquier otro motivo nunca debe publicarse en las redes sociales ni en otros sitios públicos.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- El **Equipo del Departamento de Privacidad** de su área de negocio
- Su **Supervisor**
- Su **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal**
- **La Oficina de Privacidad de UnitedHealth Group** (UHG_Privacy_Office@uhg.com) La Oficina de Privacidad correspondiente (notifique los asuntos relacionados con Optum a Privacy@optum.com; notifique los asuntos relacionados con UHC a UHC_Privacy_Office@uhc.com)
- **El Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética** Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciarde forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com
- Todos los incidentes que comprometan las salvaguardas o las normas de seguridad de la información deben comunicarse al Centro de Tecnología de la Información (Information Technology, IT) al 888-848-3375 (en los Estados Unidos y Canadá), o bien consulte la información de marcación de su país por Internet en el sitio de la intranet del Centro de Ayuda.
- **Oficina de Seguridad y Resiliencia Empresarial de UnitedHealth Group**
  Teléfono: ESTADOS UNIDOS: 888-255-2554,
  Internacional: 952-833-6300
  Formulario en Internet: https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx

Associated Policies

- **Administración de Incidentes Empresariales: Notificación y Respuesta**
- **Normas y Estándares de Seguridad de la Información Empresarial**
- **Grabación y Transcripción Empresarial**
- **Pautas Empresariales sobre Redes Sociales**
- **Límites al Acceso, Uso y Divulgación de los Datos del Plan de Beneficios para Empleados de UnitedHealth Group**
- **Inteligencia Artificial (AI) Responsable**
- **Privacidad de la Información Personal y Protección de Datos de UnitedHealth Group**
- **Manual de Normas de Privacidad de UnitedHealth Group (Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico [Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA])**
- **Uso de Herramientas de Comunicación Personal para las Comunicaciones de la Compañía**

Nuestros Activos y el Medio Ambiente

La administración responsable consiste en la administración cuidadosa y diligente de algo que se le ha confiado. Como empleados de UnitedHealth Group, se nos confían los activos de la Compañía, incluidos equipos, suministros, datos, información financiera, información confidencial empresarial y propiedad intelectual.



Nuestro Compromiso

Los activos de la empresa son fundamentales para el éxito continuo de UnitedHealth Group, y cada empleado debe asegurarse de que los activos utilizados en sus funciones estén protegidos contra el uso indebido, la pérdida, la divulgación inadecuada y la destrucción. UnitedHealth Group también se compromete a administrar responsablemente un activo fundamental que todos compartimos: el medio ambiente.

Alentamos a los empleados a conservar los recursos naturales y a implementar estrategias ecológicas y prácticas respetuosas con el medio ambiente en el lugar de trabajo.

Administrar Responsablemente nuestros Activos y el Medio Ambiente

- **Limite el uso de los activos o recursos de UnitedHealth Group por motivos personales.**
  Aunque puede utilizar ciertos activos, como los sistemas de comunicación de UnitedHealth Group, para un uso personal limitado, los activos de UnitedHealth Group están destinados a fines empresariales que beneficien a la Compañía.
- **Proteja la propiedad intelectual y la información confidencial de UnitedHealth Group**
  La propiedad intelectual y la información confidencial comercial se encuentran entre los activos más valiosos de la Compañía. La propiedad intelectual incluye conceptos que puedan protegerse con patentes, derechos de autor o marcas registradas y secretos comerciales, como procesos, métodos, software y algoritmos patentados, por nombrar algunos. Entre los ejemplos de información confidencial se incluyen las tarifas de reembolso de los proveedores a los socios comerciales y las estrategias comerciales. Todos los empleados son responsables de salvaguardar la propiedad intelectual y la información confidencial que poseen o a la que tienen acceso. Tenga en cuenta las restricciones de uso: la propiedad intelectual y la información confidencial no deben utilizarse con aplicaciones externas o en sitios web sin las autorizaciones adecuadas.
- **Utilice la Inteligencia Artificial (Artificial Intelligence, AI) y las tecnologías emergentes de forma responsable.**
  Las herramientas de inteligencia artificial solo pueden utilizarse de acuerdo con las normas y los procesos de gobernanza de Inteligencia Artificial Responsable de la Compañía. Antes de usar o implementar inteligencia artificial, asegúrese de que haya pasado la revisión adecuada de Inteligencia Artificial Responsable. Se espera que los empleados actúen con buen juicio en el uso de la inteligencia artificial, salvaguarden información confidencial y eviten usar herramientas externas de inteligencia artificial no aprobadas para trabajos de la Compañía.
- **Limite el uso de los nombres y marcas de UnitedHealth Group, como marcas comerciales y logotipos, solo a aquellos que promuevan los intereses de la Compañía y esté atento a cualquier indicio de uso indebido.**
  La identidad de marca y las marcas comerciales de UnitedHealth Group y sus subsidiarias son representaciones visuales de nuestra reputación. Debemos asegurarnos de que no se utilicen en actividades comerciales sin permiso.
- **Mantenga los registros comerciales y administrativos según los Programas de Retención de Registros de UnitedHealth Group.**
  Los documentos que cree y maneje deben elaborarse, retenerse y eliminarse según los procesos definidos en las normas de la Compañía.
- **Esfuércese por actuar de manera responsable con el medio ambiente en su función dentro de UnitedHealth Group y en nuestras comunidades.**
  Ayude a crear conciencia sobre las prácticas sostenibles y ecológicas que se ponen en práctica en UnitedHealth Group y a evaluar periódicamente nuestra implementación de dichas prácticas.

Desafíos de la Administración Responsable

P. Quiero usar una nueva herramienta de inteligencia artificial que está disponible sin costo por Internet. ¿Puedo usarla para ayudarme con mi trabajo?

R. Todas las herramientas de inteligencia artificial deben ser evaluadas mediante los procesos de Inteligencia Artificial Responsable de UnitedHealth Group, independientemente de si han sido desarrolladas internamente o por un proveedor. Las soluciones de terceros (incluso las gratuitas) deben presentarse a través del Departamento de Adquisiciones, ya que a menudo los proveedores de soluciones gratuitas tienen ofertas comerciales o con licencia independientes. Nunca introduzca información confidencial sobre negocios o salud de nuestros miembros o pacientes en herramientas de inteligencia artificial disponibles gratuitamente en Internet.

P. ¿Puedo descargar música, películas nuevas u otros programas para uso personal en mi computadora del trabajo? ¿Y enviar un correo electrónico personal desde mi cuenta del trabajo?

R. No. Todos los sistemas de comunicación (incluidos teléfonos, correo electrónico, correo de voz, acceso a Internet y iPads propiedad de la Compañía) pertenecen a UnitedHealth Group, y deben utilizarse principalmente con fines profesionales. Si bien los empleados pueden hacer un uso personal limitado de los sistemas de comunicación de UnitedHealth Group, no está permitido utilizar los canales de comunicación de la Compañía para enviar cartas en cadena, mensajes personales, documentos protegidos por derechos de autor cuya reproducción no esté autorizada, abrir correo con destinatarios incorrectos, ni acceder a material inapropiado o enviarlo. Queda prohibido descargar, almacenar o transmitir contenidos multimedia no relacionados con la actividad empresarial utilizando los sistemas de comunicación de UnitedHealth Group.

P. Uno de mis subordinados directos estaba trabajando con uno de nuestros proveedores y descubrió que este utiliza una de las marcas de UnitedHealth Group en su sitio web. Otra de mis subordinadas directas identificó recientemente que un proveedor que ella cree que está fuera de la red ha incluido el logotipo de UHC en su sitio web. ¿Qué debo hacer?

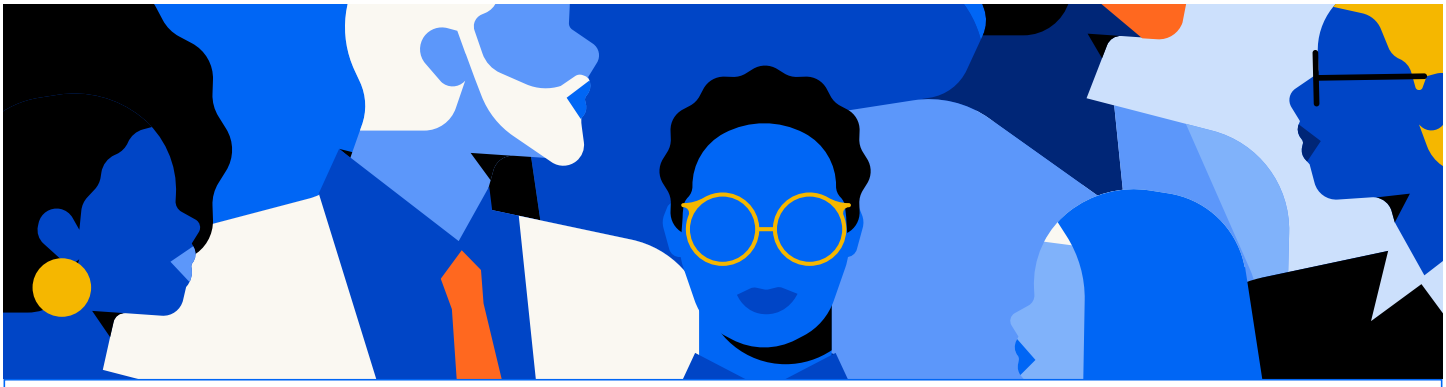
R. UnitedHealth Group no permite el uso de sus logotipos o marcas sin la aprobación previa de la Compañía y la documentación legal correspondiente. Si tiene conocimiento de que una compañía puede estar utilizando de forma inadecuada una marca de UnitedHealth Group o está utilizando una marca comercial que puede ser confusamente similar a una marca de la Compañía, notifíquelo a su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Uno de mis subordinados directos me dijo que utiliza mensajes de texto y una aplicación de mensajería para enviar mensajes sobre proyectos a nuestros compañeros de trabajo. ¿Puede hacer esto?

R. No. Los registros comerciales, tanto en papel como en formato electrónico, sirven como prueba de decisiones comerciales importantes. Por lo general, todas las comunicaciones empresariales de los empleados deben realizarse en dispositivos de la Compañía o en dispositivos móviles seguros aprobados por la Compañía, o mediante herramientas de administración de aplicaciones, como Outlook y Teams. Las normas de la compañía prohíben estrictamente el uso de servicios de correo electrónico personales como Gmail, Yahoo o iCloud para realizar actividades empresariales de la Compañía. El uso de aplicaciones de mensajería de texto como Telegram, Snapchat, Signal, WhatsApp y WeChat para las comunicaciones empresariales puede suponer un riesgo para nuestra Compañía, ya que estas aplicaciones suelen carecer de las medidas de seguridad rigurosas necesarias para proteger la información comercial confidencial sensible y dificultan el mantenimiento, la conservación y la recopilación de registros, así como el cumplimiento de los requisitos legales. Las aplicaciones de texto y mensajería se pueden utilizar para comunicaciones breves, informales y no confidenciales, como establecer la hora y el lugar de una reunión o confirmar la llegada a un lugar. Todos los registros y comunicaciones relacionados con la Compañía que se encuentren en sus dispositivos personales están sujetos a revisión si fuera necesario para una investigación interna y, por lo tanto, deben conservarse. Las leyes, reglamentos o normas internas suelen regular el tiempo que deben conservarse determinados documentos. Los Programas de Retención de Registros describen lo que debe retenerse y lo que puede eliminarse, incluidas las comunicaciones o registros relacionados con la Compañía enviados desde sus dispositivos personales. Para obtener orientación adicional, debe comunicarse con el Departamento de Administración de Registros e Información Empresarial (Enterprise Records and Information Management, ERIM) y con el Representante Legal de su área de negocio.

P. Uno de nuestros clientes nos está auditando y nos ha solicitado copias de todos los contratos con los proveedores que hemos contratado para prestar servicios a este cliente. ¿Puedo darle al cliente copias de esos contratos?

R. Algunos contratos contienen restricciones de confidencialidad que no permiten a UnitedHealth Group divulgar información sobre el contrato. Comuníquese con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal para obtener ayuda.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- El **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal** de su área
- El **Departamento de Administración de Registros e Información Empresarial**
  ERIM@uhg.com
- El **Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética** disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo electrónico: EthicsOffice@uhg.com
- **La Compañía IP Legal**
  Correo electrónico: IPLegal@uhg.com

Normas Asociadas

- **Medio Ambiente Corporativo**
- **Retención de Correos Electrónicos**
- **Avales y Uso de Nombres de la Compañía**
- **Administración de Registros e Información Empresarial**
- **Norma de Propiedad Intelectual – Concerniente a Patentes, Secretos Comerciales, Derechos de Autor, Marcas Registradas, Nombres de Dominios y Redes Sociales**
- **Internet y Teléfonos**
- **Cumplimiento de Software**
- **Uso de Herramientas de Comunicación Personal para las Comunicaciones de la Compañía**

Interacciones Gubernamentales

UnitedHealth Group colabora con agencias y funcionarios gubernamentales de los países en los que opera, como legisladores, reguladores y clientes, y nuestras relaciones comerciales con gobiernos internacionales, nacionales, estatales y locales son objeto de un minucioso escrutinio.



Nuestro Compromiso

Se han promulgado leyes a todos los niveles del gobierno que definen las interacciones con los funcionarios públicos y prohíben la influencia indebida de las compañías privadas en el ámbito gubernamental. Nuestro cumplimiento de estas leyes y normas es fundamental para defender los valores fundamentales de UnitedHealth Group, promover nuestra misión, mantener las relaciones de UnitedHealth Group en el sector público y demostrar que somos dignos de la confianza del público.

Cumplir con Todas las Leyes Relativas a las Interacciones Gubernamentales

En nuestras interacciones y nuestro trabajo con funcionarios y empleados gubernamentales, incluidos los empleados de compañías de propiedad del gobierno, como los hospitales estatales, debemos tener siempre presente que:

- Conseguir contratos públicos puede ser complicado. Puede requerir navegar por una amplia gama de leyes y restricciones que varían según la agencia gubernamental involucrada, el tipo de servicio prestado y el método de adquisición.
- Los contratistas gubernamentales suelen estar obligados por ley a cumplir con disposiciones contractuales especiales, entre ellas informar oportunamente a la agencia contratante sobre determinadas infracciones de la ley, las normas o el contrato, y cooperar con las auditorías e investigaciones del gobierno.
- Comunicarse con funcionarios públicos, incluso en relación con una adquisición, puede considerarse como una actividad de lobbying, y las personas que interactúen con funcionarios públicos pueden estar obligadas a registrarse como lobistas.
- Los empleados del gobierno suelen estar sujetos a restricciones en su capacidad para buscar empleo en compañías privadas, especialmente en aquellas reguladas por la agencia de empleo.
- La Norma Anticorrupción de UnitedHealth Group y las leyes antisoborno, tanto nacionales como internacionales, prohíben a UnitedHealth Group y a todas sus compañías, empleados, contratistas independientes y socios comerciales (proveedores, consultores, corredores, etc.) ofrecer sobornos a funcionarios públicos. Un soborno es cualquier cosa de valor, que incluye favores, regalos, comidas, entretenimiento, ofertas de empleo y contribuciones políticas, que pueda utilizarse para obtener o retener una ventaja comercial. Las normas de la Compañía también exigen que UnitedHealth Group lleve a cabo la debida diligencia con respecto a nuestros socios comerciales e incluya disposiciones anticorrupción en todos los acuerdos. Tenga en cuenta que las leyes locales relacionadas con el soborno pueden imponer requisitos más estrictos a las empresas con sede fuera de los Estados Unidos.
- Su actividad política personal puede atribuirse a UnitedHealth Group en jurisdicciones con leyes de pago por participación y podría afectar negativamente a la capacidad de la Compañía para hacer negocios en dichas jurisdicciones. Debe cumplir con todas las leyes y normativas aplicables, así como con las normas de la Compañía en materia de actividades políticas personales, lo que incluye la autorización previa de sus contribuciones y actividades políticas cuando sea necesario.
- Si no está seguro de cuáles son los requisitos para interactuar adecuadamente con los funcionarios públicos, o si necesita más orientación sobre las normas que rigen nuestra actividad en jurisdicciones fuera de los Estados Unidos, comuníquese con el Responsable de Cumplimiento Normativo de UnitedHealth Group o el Representante Legal de su área de negocio para obtener ayuda. Recuerde que cuando operamos a nivel internacional, las prácticas comerciales regulares, como compartir información técnica sobre nuestros productos, servicios o equipos con compañeros de trabajo, pueden dar lugar a sanciones económicas y requisitos de control de las exportaciones, por lo que deben revisarse previamente con estos recursos.

Garantizar Interacciones Adecuadas con los Funcionarios Públicos

- **Involucre al Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal de su área de negocio pronto en el proceso de adquisición.**
  Los requisitos altamente especializados y técnicos de las adquisiciones públicas exigen conocimientos técnicos específicos para garantizar el éxito en la obtención de un contrato gubernamental.

- **Comprenda y cumpla todos los requisitos de los contratos gubernamentales.**
  Comuníquese con el Representante Legal o el Responsable de Cumplimiento Normativo de su área de negocio si trabaja en una adquisición o contrato público para asegurarse de que comprende sus obligaciones en virtud de la adquisición o el contrato. El incumplimiento de los requisitos de la adquisición o el contrato público puede dar lugar a multas, sanciones y pérdida de negocios.

- **Siga las normas de las jurisdicciones locales sobre las relaciones con los funcionarios públicos.**
  Si se comunica con funcionarios del gobierno para obtener o retener negocios, es posible que deba registrarse como lobista o cumplir otros requisitos. No registrarse puede dar lugar a la prohibición de ejercer la actividad comercial, así como a otras sanciones civiles o incluso penales. Comuníquese con el Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal de su área de negocio para asegurarse de que conoce los requisitos anticorrupción correspondientes.

- **Revise las normas de UnitedHealth Group sobre contribuciones políticas y defensa de causas.**
  Todas las actividades de defensa de políticas públicas y contribuciones políticas en nombre de la Compañía son administradas por el Departamento de Asuntos Gubernamentales de UnitedHealth Group, en coordinación con el Departamento Legal de UnitedHealth Group. No debe participar de forma independiente en actividades de defensa de políticas públicas en nombre de la Compañía ni participar de forma independiente en actividades políticas en nombre de la Compañía.

- **Comprenda el impacto de su actividad política personal en el negocio de UnitedHealth Group.**
  No utilice los bienes de la Compañía para actividades políticas personales, ya que esto podría infringir las leyes aplicables en materia de financiación de campañas electorales, las leyes antisoborno y las normas de UnitedHealth Group. Debe autorizar previamente sus contribuciones políticas cuando dichas contribuciones puedan atribuirse a UnitedHealth Group.

- **Garantice la exactitud y veracidad de todas las declaraciones públicas, reclamos y otros documentos relacionados que presente al gobierno, a nuestros miembros, clientes y socios comerciales.**
  Al tramitar reclamos relacionados con contratos gubernamentales, asegúrese de que nuestra documentación sea precisa, completa y se haya elaborado de conformidad con las pautas gubernamentales.

Desafíos de las Interacciones Gubernamentales

P. Mi equipo ha contratado a un consultor externo para que nos ayude a preparar una oferta para un contrato gubernamental que aún no se ha publicado. El consultor sugirió que invitáramos a cenar a los funcionarios del gobierno para discutir los posibles términos del contrato. ¿Debemos seguir su consejo?

R. Muchas jurisdicciones restringen la capacidad de los funcionarios públicos para aceptar regalos, incluidas comidas, de particulares, especialmente cuando la persona que hace el regalo busca hacer negocios o ya los está haciendo con una agencia gubernamental. Muchas jurisdicciones también prohíben lo que se puede discutir antes de que se publique una oferta. Informe a su supervisor o comuníquese con su Responsable de Cumplimiento Normativo o el Representante Legal.

P. Un empleado de la comisión de seguros de mi estado, con quien he tratado varias veces en relación con consultas normativas, me invitó a almorzar la semana que viene. Dijo que quería hablar sobre posibles vacantes en UnitedHealth Group. ¿Puedo asistir al almuerzo?

R. Hablar sobre oportunidades laborales con un funcionario que pueda influir en acciones que afecten a UnitedHealth Group puede estar limitado por la ley o las normas. Hable con su supervisor y su Socio Comercial de Recursos Humanos sobre la consulta antes de responder a la invitación. También puede comunicarse con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Me han pedido que me encargue de recaudar fondos para la campaña de mi amigo a la alcaldía de una ciudad que ha adoptado una ley de pago por participar (pay-to-play). ¿Qué debo hacer?

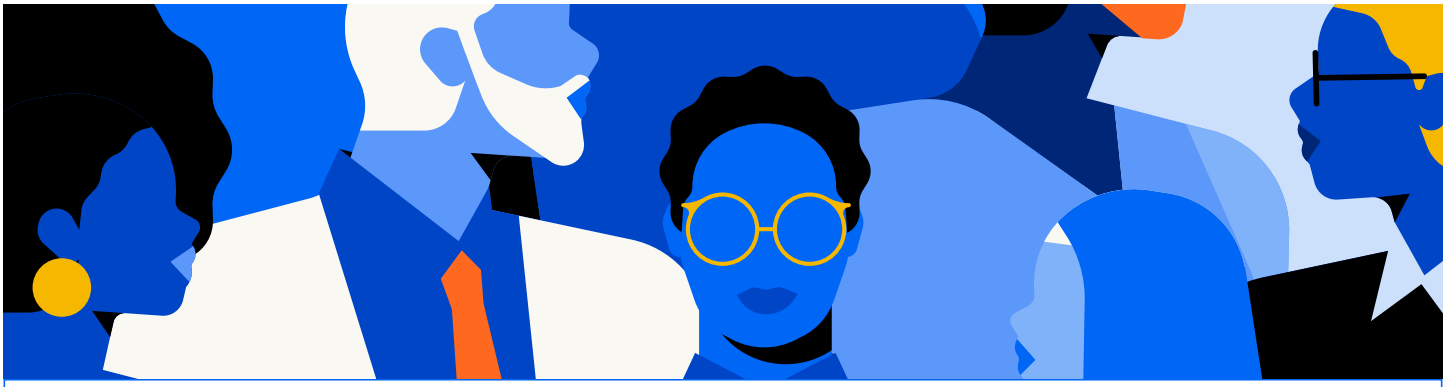
R. Las leyes de pago por participar (pay-to-play) suelen limitar las contribuciones políticas de los empleados de compañías que hacen negocios con el gobierno. Dependiendo de su función en la Compañía y de la relación comercial de la Compañía con la ciudad, para esta actividad podría corresponder la prohibición de realizar negocios en virtud de la ley de pago por participar (pay-to-play). Debe comunicarse con su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Estoy trabajando en un nuevo proyecto en un país con un mercado emergente. Un funcionario público responsable de nuestras licencias me dijo que debemos pagar un cargo de tramitación sustancial a la compañía de su familiar para que revise rápidamente mi solicitud. ¿Puedo pagar el cargo?

R. No. Este tipo de pago puede ser ilegal según las leyes antisoborno. Debe informar a su Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal.

P. Un inspector del gobierno me dijo que puedo evitar retrasos en un proyecto de construcción en una clínica y obtener las licencias y permisos necesarios si hago una donación benéfica a un orfanato local. ¿Puedo hacer una donación en nombre de la Compañía para obtener los permisos necesarios? Si no, ¿puedo pedir a nuestra empresa de ingeniería que haga las donaciones en nuestro nombre?

R. Si bien la Compañía apoya a las comunidades en las que opera de muchas maneras, no podemos ofrecer nada de valor a cambio de un favor de un funcionario público. Además, no puede permitir que un tercero, como una empresa de ingeniería en este caso, realice una donación o un pago que usted no podría realizar de otro modo. Dicho pago por parte de un tercero es atribuible a nuestra Compañía, y debemos asegurarnos de que todos los contratistas independientes que trabajan en nuestro nombre comprendan nuestra estricta norma contra el pago de sobornos. Además, las normas de la Compañía prohíben todos los pagos de facilitación. Debe informar a su Responsable de Cumplimiento Normativo o al Representante Legal.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- El **Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal** de su área
- El **Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética**
  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com

Normas Asociadas

- **Anticorrupción**
- **Donaciones a la Comunidad**
- **Sanciones Económicas y Supervisión de Sanciones**
- **Actividad Política y Contribuciones Políticas de los Empleados**
- **Contratación de Empleados del Gobierno**
- **Cumplimiento de la Ley de Reclamos Falsos**
- **Regalos y Entretenimiento (Atenciones Comerciales)**
- **Contribuciones Políticas**
- **Contratación con el Gobierno Federal de los Estados Unidos**

Comunicaciones y Marketing

La reputación de UnitedHealth Group se debe, en parte, a las relaciones que mantiene con el público, la prensa, los analistas y todos aquellos que interactúan con nuestra Compañía.



Nuestro Compromiso

Debemos presentar la información de manera clara, veraz y profesional. Nuestro ambiente empresarial es increíblemente dinámico, y nuestras comunicaciones deben reflejar de manera positiva nuestro compromiso de hacer que el cuidado de la salud funcione para todos.

Comunicación Eficaz y Adecuada

Dado que trabajamos para una empresa que cotiza en bolsa, debemos conocer los requisitos de la legislación sobre valores en lo que respecta a la divulgación pública de la información de la Compañía. En resumen, no puede discutir ninguna información material no pública, que incluye información y registros financieros, cambios en el personal ejecutivo, demandas o acciones regulatorias, y fusiones o adquisiciones fuera de la Compañía, a menos que haya recibido la aprobación específica del Director del Departamento Legal o del Departamento de Relaciones con los Inversores de UnitedHealth Group, o que esté legalmente obligado a divulgar dicha información.

Las redes sociales se han convertido en una herramienta de comunicación cada vez más importante, pero también suponen un terreno propicio para posibles errores de comunicación. Los empleados que publiquen o compartan contenido en blogs, redes sociales, wikis y otros medios generados por usuarios en Internet (como Facebook, Google, LinkedIn, Yahoo/Groups, YouTube, X, Wikipedia, Pinterest, Instagram, TikTok, salas de chat, foros, etc.) deben actuar con buen criterio y seguir las Pautas para el Uso de Redes Sociales de la Compañía.

Estamos comprometidos con un marketing ético basado en la transparencia y la honestidad. Nos esforzamos por garantizar la precisión en nuestras comunicaciones y actividades de marketing, en consonancia con nuestros valores y nuestros elevados estándares de integridad personal e institucional.

- **No actúe como portavoz de la Compañía a menos que lo haya coordinado con el Departamento de Comunicaciones.**
  A los empleados que sean expertos en un área determinada o que sean líderes de la Compañía se les puede pedir que actúen como portavoces ante los medios de comunicación. El personal adecuado seleccionará y formará a los empleados para desempeñar esta función. Todas las preguntas o solicitudes de los medios de comunicación deben dirigirse al Departamento de Relaciones con los Medios de Comunicación, y todos los portavoces deben coordinar sus contactos con los medios con el personal de comunicaciones que se les haya asignado.
- **Solo los portavoces designados pueden comunicarse en nombre de la Compañía con inversores y analistas.**
  Es importante que solo aquellos empleados que cuenten con los conocimientos especializados necesarios hablen con profesionales del sector de valores, tales como analistas, inversores, corredores de bolsa, asesores de inversión y sociedades de inversión, en nombre de UnitedHealth Group, y todas las preguntas o solicitudes de los profesionales del sector de valores deben dirigirse al Departamento de Relaciones con los Inversores. Esto incluye preguntas de analistas u otras personas que soliciten información sobre nuestros proveedores u otras relaciones comerciales.
- **Si se le solicita que participe como ponente en una conferencia u otro evento público, deberá seguir las normas de la Compañía y obtener la aprobación correspondiente antes de aceptar cualquier compromiso.**

Desafíos de Comunicación

P. Un miembro de un medio de comunicación se comunicó conmigo para conocer mi opinión sobre el sector de cuidado de la salud. ¿Qué debo hacer?

R. Si un miembro de un medio de comunicación se comunica con usted para solicitar información comercial sobre UnitedHealth Group, refiérale al Departamento de Relaciones con los Medios de Comunicación sin hacer ninguna declaración y avise al Departamento de la consulta.

P. Un miembro de un medio de comunicación se comunicó conmigo en relación con cierta información que compartí a través de las redes sociales. ¿Qué debo hacer?

R. Los reporteros y periodistas recurren cada vez más a las redes sociales como fuentes para sus noticias. Tenga en cuenta que lo que comparta puede ser objeto de cobertura mediática. Siga siempre nuestras Normas y Pautas sobre Redes Sociales cuando comparta información en Internet. Si le preguntan sobre la postura o la opinión de la Compañía, absténgase de hacer comentarios y remita al periodista o reportero al Departamento de Relaciones con los Medios de Comunicación, al tiempo que informa a dicho Departamento de la consulta.

P. Conocí a una analista del sector del cuidado de la salud en una conferencia y me preguntó si sabía algo sobre las perspectivas comerciales de la Compañía. ¿Qué debo decirle?

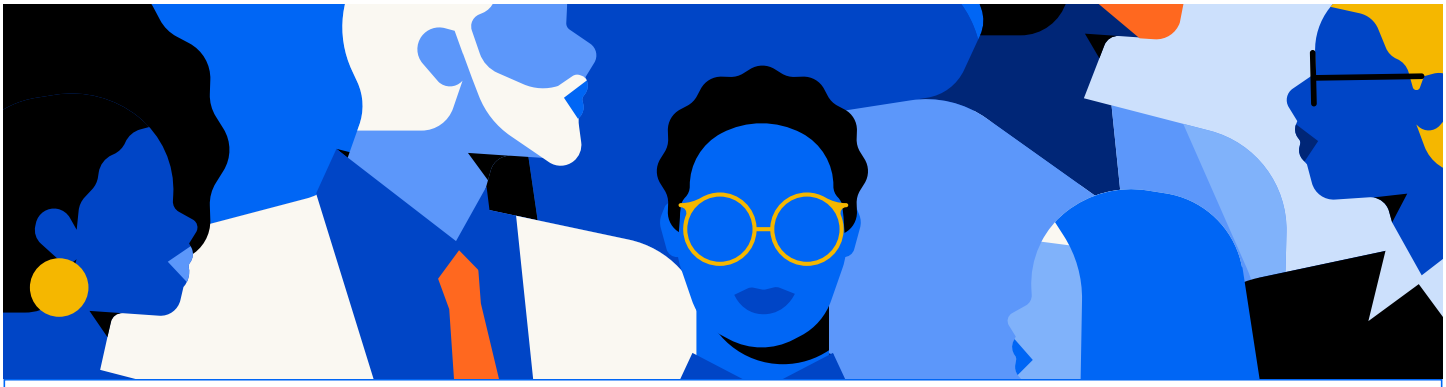
R. A menos que esté expresamente autorizado para hablar con inversores o analistas, debe referir a la analista que le ha hecho la pregunta a nuestro Departamento de Relaciones con los Inversores.

P. Un amigo de la familia escribe un blog y, debido a mi trabajo en UnitedHealth Group, me ha pedido mi opinión sobre la reforma sobre el cuidado de la salud. ¿Qué debo decirle?

R. Transmitir una opinión personal a amigos y familiares es apropiado siempre y cuando deje claro que no está hablando en nombre de la Compañía. Sin embargo, si cree que su opinión podría atribuirse de alguna manera a la Compañía incluso mediante el uso de su cargo o por inferencia, debe abstenerse de hacer comentarios o remitir a la persona al Departamento de Relaciones con los Medios de Comunicación.

P. Me han invitado a dar una charla en una conferencia e incluir un artículo escrito en los materiales de la conferencia. ¿Necesito obtener una autorización previa para participar en la conferencia o presentar el artículo?

R. Sí. Si se le solicita que participe como ponente en una conferencia u otro evento público o le invitan a presentar material escrito para su publicación, deberá seguir las normas de la Compañía y obtener la aprobación correspondiente antes de aceptar cualquier compromiso.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- **El Responsable de Cumplimiento Normativo o Representante Legal** de su área
- **Comunicaciones Corporativas**
  Teléfono: 877-636-9718 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: UHGMediaRelations_DL@ds.uhc.com
- **Departamento de Relaciones con los Inversores de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7214 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: Investor_Relations@uhc.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com

Normas Asociadas

- **Comunicaciones en Situaciones de Crisis**
- **Uso de Información Privilegiada**
- **Proporcionar Información a la Comunidad Inversora y a los Medios de Comunicación**
- **Normas y Pautas sobre Redes Sociales**
- **Compromiso de UnitedHealth Group con un Marketing Ético**
- **Compromiso Externo de UnitedHealth Group**

Un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario

UnitedHealth Group se esfuerza por proporcionar un ambiente de trabajo seguro y solidario para todos los empleados.



Nuestro Compromisos

UnitedHealth Group está dedicado a crear un ambiente inclusivo, libre de prejuicios o discriminación, para todas las personas, independientemente de su edad, raza, género, color, religión, origen nacional, ascendencia, discapacidad, estado civil, estado de veterano protegido, orientación sexual, identidad o expresión de género, información genética, situación con respecto a la asistencia pública o cualquier otra característica protegida por las leyes estatales, federales o locales. Unidos por nuestros valores y nuestra misión, nuestro ambiente de trabajo debe promover el respeto y el aprecio por nuestras diferencias y reconocer el valor de la diversidad para nuestra organización.

Promover un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario

En consonancia con nuestra misión y nuestros valores, respetamos los derechos humanos de todas las personas que empleamos o con las que interactuamos en todas nuestras actividades empresariales.

UnitedHealth Group no tolerará comportamientos que pongan en peligro a sus empleados, miembros, clientes o socios comerciales, ni que los sometan a discriminación, acoso o amenazas.

Proporcionaremos un ambiente libre de actos o amenazas de violencia, conductas inapropiadas y del uso indebido de drogas ilegales y alcohol. No intimidamos ni tomamos represalias contra las personas que, de buena fe, presenten denuncias o informes sobre discriminación, acoso, violencia o amenazas, o cualquier otra infracción del presente Código o de las normas de la Compañía, ni contra quienes proporcionen información relacionada con dichas denuncias o informes.

La Compañía equilibrará la privacidad de los empleados con la necesidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y eficiente.

Mantener un Ambiente de Trabajo Seguro y Solidario es Responsabilidad Colectiva de Todos

- **Informar al Departamento de Seguridad Corporativa de todas las amenazas, intentos de violencia o actos violentos reales contra empleados, clientes o terceros que estén relacionados con el lugar de trabajo de UnitedHealth Group.** UnitedHealth Group no tolerará la violencia ni las amenazas de violencia en ninguna de sus formas en el lugar de trabajo, en actividades relacionadas con el trabajo o fuera del trabajo si afecta al lugar de trabajo. Las personas no autorizadas que se encuentren en las instalaciones de la Compañía, así como el robo de objetos personales o propiedad de la Compañía, también deben ser denunciados al Departamento de Seguridad Corporativa. No se permite el uso de armas en las instalaciones de UnitedHealth Group, excepto en los casos previstos en la Norma de Lugar de Trabajo Sin Violencia.

  En situaciones de emergencia, o si percibe una amenaza inminente, llame a la policía, los bomberos o los servicios médicos de emergencia (911 en los Estados Unidos) para pedir ayuda.

- **Si se encuentra bajo los efectos de cualquier sustancia tóxica, no podrá trabajar ni estar presente en las instalaciones o vehículos de la Compañía, ni actuar en nombre de la Compañía.** Mientras estén trabajando en nombre de la Compañía, los empleados no deben consumir ninguna sustancia que pueda impedirles trabajar de forma segura o eficaz, incluidos los medicamentos con receta. Sin embargo, los empleados pueden consumir alcohol en eventos autorizados por UnitedHealth Group o en determinados ambientes empresariales legítimos, como el entretenimiento de clientes. Sin embargo, se espera que los empleados actúen en todo momento de forma responsable y consuman alcohol solo con moderación.

- **Notifique inmediatamente al Centro de Empleados cualquier accidente, lesión o práctica insegura que se produzca en las instalaciones de UnitedHealth Group.** Todos los empleados están obligados a informar sin demora cualquier incidente que comprometa la seguridad del lugar de trabajo de UnitedHealth Group.

- **Notifique al Centro de Empleados, a su supervisor, a un Socio Comercial de Recursos Humanos o al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética si experimenta o es testigo de conductas discriminatorias o acoso en su lugar de trabajo, intimidación o represalias por denunciar posibles infracciones en materia de ética, discriminación o acoso.** UnitedHealth Group no permite la discriminación ni el acoso por motivos de raza, origen nacional, religión, edad, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o estado de veterano protegido, ni por cualquier otra característica protegida por las leyes, reglas o normas locales, estatales o federales. Del mismo modo, UnitedHealth Group prohíbe cualquier tipo de intimidación o represalia contra las personas que, de buena fe, presenten denuncias o informes sobre discriminación, acoso, violencia o amenazas, o cualquier otra infracción de este Código o de las normas de la Compañía.

Desafíos del Ambiente de Trabajo

P. Durante un almuerzo de trabajo en un restaurante cercano, dos de mis compañeros consumieron varios cócteles y regresaron al trabajo ebrios. ¿Esto está permitido?

R. No. UnitedHealth Group se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de drogas ilegales, alcohol y abuso de sustancias. Los empleados no pueden presentarse a trabajar ni permanecer en las instalaciones de la Compañía si se encuentran bajo los efectos del alcohol o de drogas ilegales. En este ejemplo, los empleados estarían obligados a informar sobre los compañeros ebrios al Centro de Empleados.

P. Mi compañera de trabajo me dijo que su cónyuge la amenazó con hacerle daño mientras ella está en el trabajo. ¿Qué debo hacer?

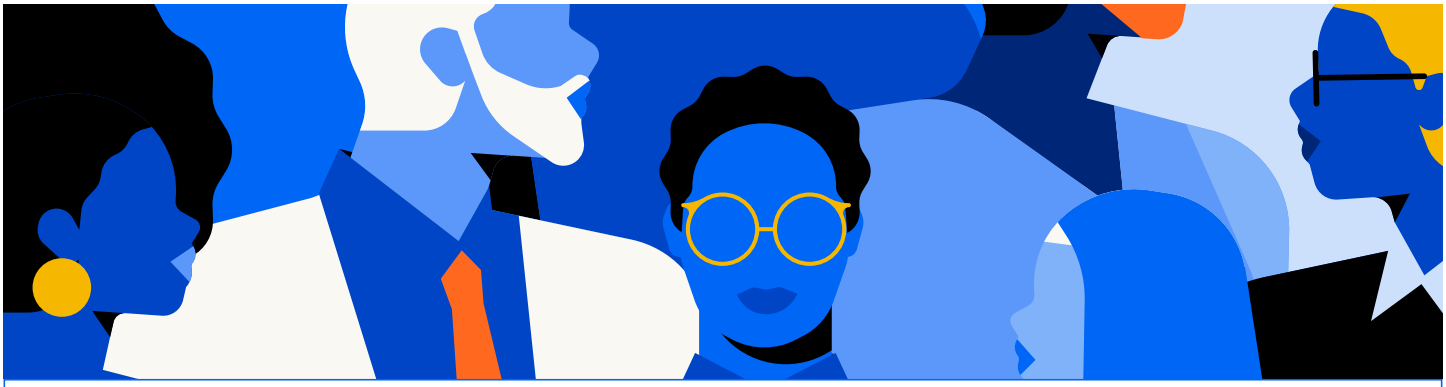
R. Denúncielo inmediatamente al Departamento de Seguridad Corporativa. La política de UnitedHealth Group es proporcionar un lugar de trabajo seguro y libre de cualquier conducta amenazante e intimidatoria.

P. Cuando los supervisores de mi grupo estaban discutiendo la decisión de ascender a una de mis subordinadas directas, otro supervisor hizo comentarios inapropiados sobre el género de la empleada en relación con sus cualificaciones para el puesto. ¿Debo informar sobre esto?

R. Sí. La Compañía no tolera la discriminación por motivos de género en sus prácticas de contratación o promoción. Este tipo de conducta está totalmente prohibida en el lugar de trabajo y debe ser denunciada al Centro de Empleados, a su supervisor o al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética.

P. Descubrí que mi supervisor infringió las normas de UnitedHealth Group, pero no quiero denunciarlo porque me preocupa que me amenace o tome represalias contra mí si se entera. ¿Tengo que denunciarlo?

R. Sí. Como empleado de UnitedHealth Group, usted tiene la obligación de informar cualquier infracción de las normas de la Compañía de la que tenga conocimiento. UnitedHealth Group tiene una norma estricta de no represalias. Las personas que presenten una denuncia o informe de buena fe sobre acoso u otro comportamiento inadecuado, o que proporcionen información relacionada con dichas denuncias o informes, estarán protegidas contra intimidación o represalias. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley. Si experimenta o es testigo de cualquier comportamiento que considere intimidatorio o represivo, debe denunciarlo al Centro de Empleados o al Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética.



¿Tiene Preguntas o Inquietudes Relacionadas con esta Sección del Código?

Comuníquese con:

Recursos

- Su **Supervisor**
- **Centro del Empleado**
  Teléfono: 800-561-0861 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el siguiente enlace.
  Internet: https://employeecenter.uhg.com/
- **Departamento de Seguridad Corporativa**
  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
  corporatesecurity@uhg.com
  Teléfono: 855-936-8999 (Estados Unidos/número gratuito) o 952-936-8999 (Estados Unidos/agregue +1 para llamadas internacionales)
  Internet: https://unitedhealth.ethicspointvp.com/custom/unitedhealth/forms/security/form_data.asp
- **Centro de Ayuda sobre Cumplimiento y Ética**
  Disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede denunciar de forma anónima, cuando lo permita la ley.
  Teléfono: 800-455-4521 (en los Estados Unidos) o busque las instrucciones de marcación de su país en el portal del Centro de Ayuda.
  Internet: uhghelpcenter.ethicspoint.com
- **Departamento de Cumplimiento y Ética de UnitedHealth Group**
  Teléfono: 952-936-7463 (en los Estados Unidos)
  Correo Electrónico: EthicsOffice@uhg.com

Normas Asociadas

- **Alcohol y Drogas en el Lugar de Trabajo**
- **Igualdad de Oportunidades en el Empleo**
- **Antidiscriminación**
- **No Represalias**
- **Denuncia de Inmediato**
- **Denuncia de Conductas Indebidas**
- **Lugar de Trabajo Sin Violencia**

UNITEDHEALTH GROUP®

www.unitedhealthgroup.com
UnitedHealth Group Center

© 2025 UnitedHealth Group. Todos los derechos reservados.

UnitedHealth Group es una marca registrada en la Oficina de Patentes y Marcas Registradas de los Estados Unidos.

100-10708 12/25