

TRUST SALUD

MANUAL DE CONDUCTA EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

Me complace presentar el Manual de conducta empresarial de TRUST SALUD.

Es un documento clave para poder alcanzar los resultados de crecimiento en los que estamos trabajando.

Tras definir conjuntamente nuestros PVPC (Propósito – Valores – Principios – Competencias), y desarrollar el Perfil de liderazgo resultante, este Manual representa ahora su indispensable traducción a normas de conducta empresarial, para guiar nuestras acciones diarias y las decisiones internas y en el mercado con nuestros pacientes, autoridades y otras partes interesadas.

Hacer soluciones de tratamientos con los máximos estándares y en cumplimiento con las normativas y la legislación vigente crea confianza y reputación para la empresa, haciendo de TRUST SALUD, un lugar del que todos nos sentimos orgullosos y donde todos confiamos en los demás. La sostenibilidad del éxito de nuestra empresa se fundamenta en la confianza de nuestros pacientes, y asimismo de nuestros trabajadores y proveedores, de una manera totalmente ética.

Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros defender estos estándares a través de nuestra conducta diaria. Todos somos responsables de nuestras propias acciones, y todos somos reponsables de aprender y comprender estos estándares y las políticas resultantes que afectan a nuestras acciones.

Nuestro marco de trabajo general – desde los PVPC como fundamento del liderazgo, el Manual de conducta empresarial y las políticas – representa la base de una empresa sostenible. Institucionaliza principios y políticas, garantiza la toma de decisiones profesional, y hace a cada empleado responsable de defender los estándares de la empresa.

Me gustaría agradecer a todos su contribución a que TRUST SALUD sea una empresa de resultados líderes, conseguidos a través de estándares líderes

¿Por qué necesitamos un Manual de conducta empresarial?

En junio de 2017 Trust Salud presentó el Propósito, Valores, Principio y Competencias (PVPC) que conforman la piedra angular de gobierno de la empresa.

Nuestro **propósito** es la auténtica esencia de quiénes somos.

Nuestros **valores** son en lo que creemos como empresa.

Nuestros **principios** guían nuestro comportamiento en todo momento y nos muestran dónde debemos transigir.

Nuestras **competencias** definen dónde debemos sobresalir cada uno de nosotros si queremos alcanzar nuestro propósito.

Para que los PVPC se conviertan en los cimientos de nuestro trabajo, tanto a nivel local como a nivel global, necesitamos contar con claros estándares y normas de empresa sobre los diferentes aspectos.

Esta exclusiva colección de normas – que hemos reunido para traducir los PVPC a la práctica – conforma el Manual de conducta empresarial, define los límites de nuestra conducta y garantiza su correcta y coherente aplicación en todos nuestros departamentos

Este manual establece los estándares y normas que se deben de aplicar.

Por lo tanto, cuando los estándares que se exigen en algún departamento son de un nivel inferior a los indicados en este manual, deben elevarse de forma correspondiente, siempre y cuando esto esté permitido por la legislación.

El manual de conducta empresarial tiene como fin crear expectativas transparentes para todos los empleados, permitiéndoles entender si sus acciones son coherentes con los PVPC, y recordarles que TRUST SALUD no solo se preocupa de los resultados de nuestros tratamientos sino también en la forma en la que se consiguen.

Este manual es el próximo paso después de PVPC y establece – junto con las políticas corporativas detalladas sobre cada área – los procesos de responsabilidad y monitorización.

NUESTRO PROPOSITO

Somos una empresa gallega y española dedicada a la salud dental integral. Salud, cuya inspiración es el diseño de sonrisas.

Nos apasiona crear sonrisas, mediante equipos de trabajo innovadores, firmemente caracterizado por nuestro saber hacer a nivel humano, técnico y tecnológico, reflejando una identidad única en cada plan de tratamiento, e impulsar así, en los pacientes, un sentimiento de bienestar sobre nuestras actuaciones y el orgullo de sentirse pertenecientes y pacientes nuestros.

Desarrollamos colaboraciones a largo plazo basadas en la confianza para crear un valor recíproco y, de este modo, superar las expectativas con relación a nosotros mismos como empleados y las de nuestros pacientes y las partes implicadas, aportando, en definitiva, un valor duradero superior.

La vocación que ha inspirado y ha puesto nombre a nuestra empresa, basada en la confianza de nuestros pacientes, equipo, proveedores y colaboradores. “Este es y debe ser el principal pilar de nuestro hacer y ser”



NUESTROS VALORES

PRESERVAMOS SALUD



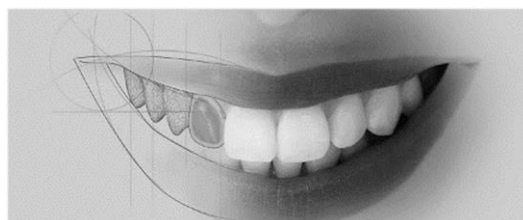
RESULTADOS HOY Y MAÑANA



EXCELENCIA Y CALIDAD



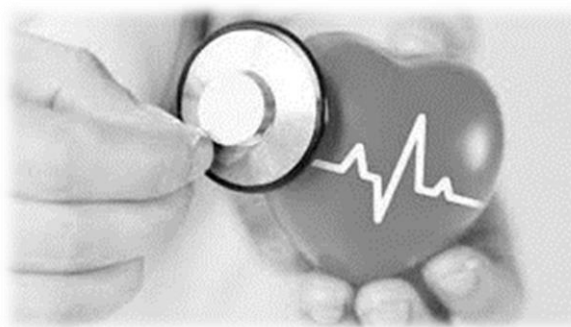
INNOVACION Y TECNOLOGIA



EXPERIENCIA GENUINA



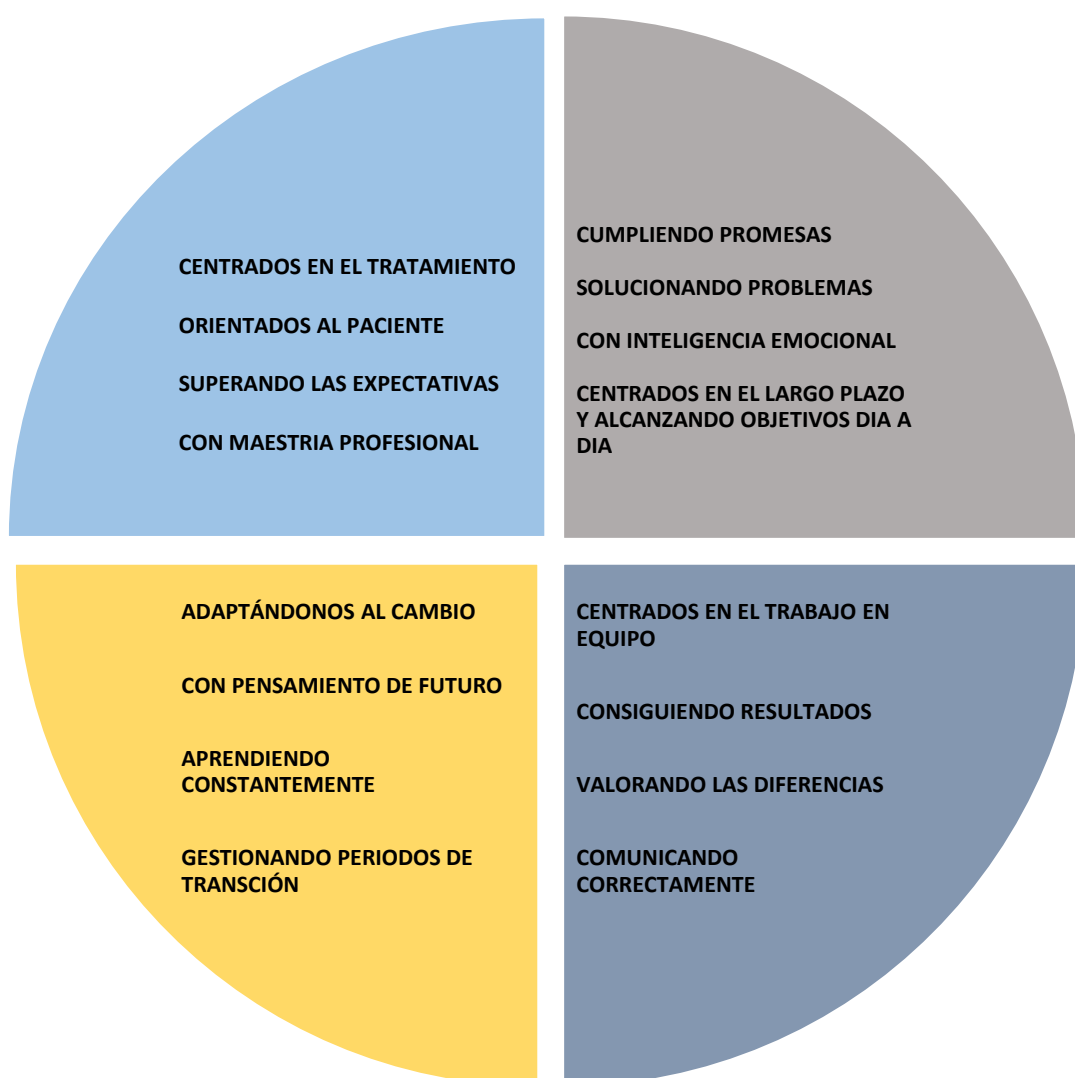
DIAGNOSTICO PRECISO



NUESTROS PRINCIPIOS

INTEGRIDAD
RESPECTO
RESPONSABILIDAD
SIMPLICIDAD
INTERDEPENDENCIA
SOSTENIBILIDAD

NUESTRAS COMPETENCIAS



Investigación de informes sobre conductas inadecuadas

La empresa se toma muy en serio los informes sobre conductas inadecuadas ya todos los asuntos se investigarán con celeridad y profundidad para determinar si se ha infringido alguna ley, normativa, política o procedimiento, y para definir las medidas correctivas apropiadas. En particular, toda persona involucrada en cuestiones de investigación:

- Actuará de forma objetiva para determinar los hechos a través de entrevistas o revisión de documentos;
- Se pondrá en contacto con los empleados que hayan sido testigos o tengan conocimiento de los presuntos incidentes;
- Recomendará medidas correctivas o disciplinarias cuando sea apropiado.

Los empleados que estén siendo investigados por una posible infracción del Manual tendrán la oportunidad de ser escuchados antes de que tome una decisión final.

Si usted se ve involucrado en alguna investigación interna o externa de supuestas conductas inadecuadas, deberá cooperar totalmente y proporcionar respuestas sinceras, precisas y completas. No trate nunca de modificar o destruir documentos o pruebas con el fin de dificultar, entorpecer o evitar investigaciones.

La empresa protegerá a cualquier empleado que informe de sus inquietudes de forma sincera y evitará divulgar su identidad si esa es su voluntad, siempre y cuando dicha divulgación no sea impuesta por la legislación vigente. Hacer acusaciones con mala fe, proporcionar información falsa o negarse a cooperar con una investigación supone una infracción del Manual. Informar sobre una inquietud no significa que tenga que estar en lo cierto, pero si es necesario que usted crea que la información proporcionada es cierta.

Consecuencias de una infracción

Las personas que no cumplan con el Manual, nuestras políticas o la ley pueden verse sujetas a medidas disciplinarias, incluido el despido, en función de la naturaleza y la gravedad de la infracción. Todas las acciones disciplinarias se aplicarán de forma coherente con la legislación local vigente.

No represalias

No se permitirá ninguna represalia contra personas que informen de buena fe de alguna infracción o que colaboren con una investigación.

La empresa valorará la ayuda de los empleados que identifiquen posibles problemas que la empresa tenga que solucionar. La empresa no tomará ni permitirá que nadie tome represalias contra ningún empleado que, de buena fe, haya:

- Comunicado a la empresa lo que él o ella cree que es una infracción de nuestros valores, nuestro Manual de conducta, nuestras políticas o la ley

- Informando de una cuestión de cumplimiento o busque consejo o directrices sobre una práctica, decisión o acción determinada;
- Cooperado en una investigación sobre una posible infracción

Informar de forma sincera de una inquietud, o participar en una investigación, nunca puede ser causa de una medida o decisión negativa de empleo o contratación, como por ejemplo despido, degradación, suspensión, amenazas, acoso, discriminación o pérdida de prestaciones.

Además, la empresa se compromete de forma expresa a intervenir y tomar medidas disciplinarias ante cualquier intento de represalia. Si usted trabaja con alguien que ha comunicado una inquietud o ha facilitado información sobre una investigación, es su obligación seguir tratando a dicha persona con cortesía y respeto. Si usted cree que alguien ha tomado represalias contra usted, informe inmediatamente de ello.

Sin embargo, informes fraudulentos, de mala fe o abusivos (como por ejemplo ataques personales falsos dirigidos a personas determinadas) se considerarán infracciones del Manual de conducta y podrían tener consecuencias.



INTEGRIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO



CULTIVAR EL RESPETO EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO

Respeto es uno de los principios de Trust Salud y debe cultivarse en primer lugar y sobre todo en el lugar de trabajo

“Respeto es un concepto de ida y vuelta: si quieres que te respeten, tienes que mostrar respeto.” – Richard Risch

Diversidad

Cada uno de nosotros debe respetar la diversidad, los talentos y las habilidades de los demás, valorando la aportación de cada persona.

Como empresa, valoramos las diferencias y nos esforzamos por atraer, contratar y retener a un personal que refleje, representante y sea capaz de conectar con el mercado global y diverso y con los consumidores a los que prestamos servicio. Estamos convencidos de que un personal diverso nos puede aportar ventajas competitivas a largo plazo.

Fomentamos un entorno de trabajo inclusivo en el que las fortalezas y habilidades únicas y particulares de cada uno se aprovechen en beneficio de la empresa.

Los empleados pueden fomentar diversidad e inclusión:

- Dando ejemplo en una atmósfera de confianza y respeto mutuo;
- Enfrentándose con firmeza a casos de prejuicios e intolerancia;
- Valorando la opinión y aportación de otros, escuchando y preguntando;
- Respetando la diversidad de experiencias y talentos exclusivos.

¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

La diversidad puede definirse como el conjunto de características únicas y exclusivas de cada uno de nosotros: personalidad, educación, experiencia laboral, grupo étnico, raza, opiniones políticas, orientación sexual, religión, sexo, estilo, ideología, estrategia, discapacidad u otras diferencias

“Ser uno, estar unidos es algo muy grande. Pero respetar el derecho de otros a ser diferentes es quizás aún más grande”. - Bono

No discriminación

Los empleados no deben nunca discriminar ni involucrarse en ningún tipo de discriminación ilegal.

La empresa se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades de empleo y dar a las personas cualificadas la oportunidad de alcanzar su pleno potencial y de contribuir al éxito de la empresa. Esto significa que las decisiones respecto al empleo (contratación, remuneración, acceso a formación, ascensos, etc.) deben estar basadas en méritos, cualificaciones y rendimiento, sin considerar otras características no relacionadas con el trabajo, como raza, sexo, edad, lugar de nacimiento, religión, estado civil. Ciudadanía, discapacidad, opiniones políticas, orientación sexual ni ningún otro tipo de factor protegido por la ley.

Entorno sin acoso

No toleramos ningún tipo de acoso en el lugar de trabajo

El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento que crea un entorno de trabajo ofensivo, intimidatorio, humillante u hostil que interfiere con el rendimiento en el trabajo de la otra persona. El acoso puede ser físico o verbal, y puede hacerse en persona o por otros medios (como mensajes de texto o correos electrónicos)

Trust Salud se compromete a proporcionar un entorno o ambiente de trabajo donde no exista ningún tipo de acoso físico, verbal o sexual y donde se respete a los empleados y tengan la oportunidad de alcanzar su potencial y contribuir al éxito de la empresa.

Los empleados nunca deben mostrar actitudes de acoso hacia otros ni hacer que sus compañeros se sientan incómodos en el lugar de trabajo.

¿QUÉ ES ACOSO?

Estos son algunos ejemplos de acoso: el comportamiento intimidatorio, la violencia física o psicológica, conductas verbales, visuales, físicas o de otro tipo que sean inoportunas, molestas o desagradables, lenguaje o chistes ofensivos, insinuaciones y comentarios desdeñosos o vilipendiosos

Si cree que usted o alguna persona ha experimentado algún tipo de acoso o discriminación, su deber es informar de la situación de inmediato, siguiendo las indicaciones descritas en la sección “**Cómo informar sobre inquietudes**”

PRÁCTICAS DE EMPLEO JUSTO

Trust Salud se compromete a alcanzar la excelencia en la gestión de su personal. Esto incluye proteger y fomentar los derechos humanos fundamentales, respetando las normas internacionales de derechos humanos y la legislación laboral nacional.

También esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales cumplan estos principios. Cualquiera que sospeche de una infracción de alguno de los derechos humanos en algún proceso dentro de nuestra empresa, tiene la responsabilidad de hablar sin miedo e informar de ello

Remuneración justa

Nuestra política de remuneración está diseñada para atraer, desarrollar, recompensar y retener a empleados competentes y con talento.

Nuestros salarios son competitivos y están en concordancia con la legislación vigente, incluida normas de salarios mínimos, horas extra y horario laboral.

Pagamos a las personas de acuerdo con su rendimiento, guiados por un proceso de evaluación del rendimiento riguroso y transparente, con una evaluación que incluye feedback y comentarios de las partes implicadas que se realiza y se documenta para cada empleado.

Nos comprometemos al desarrollo y el progreso de nuestros talentos desde dentro de la empresa, ofreciendo a nuestros empleados la oportunidad de sacar el máximo provecho de su potencial, mejorando sus habilidades y capacidades, rotando en diferentes funciones y permitiendo el ascenso dentro de la empresa, de forma coherente con las necesidades. Cuando no encontramos candidatos internos adecuados para las vacantes disponibles, buscamos el talento en el exterior de acuerdo con nuestra política de reclutamiento y contratación.

Prohibición de trabajos forzados y explotación infantil

Prohibimos el uso de trabajo infantil y todo tipo de trabajo forzado u obligatorio. No toleramos el tratamiento inaceptable. Igualmente, la empresa, se compromete a no mantener ningún tipo de relación comercial con algún proveedor que tenga algún tipo de sentencia desfavorable, sobre algún tipo de explotación infantil o trabajos forzados. Respetamos la legislación vigente en relación con la edad mínima de trabajar.

Derecho a la libertad de asociación

Respetamos el derecho de los empleados a decidir unirse o no a sindicatos, o a tener una representación reconocida de acuerdo con la legislación vigente

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

“El verdadero tesoro es nuestra salud, no el oro ni la plata.”- Mahatma Gandhi

Las personas son nuestro activo máspreciado y nos comprometemos a salvaguardar la salud y la seguridad de nuestros empleados, visitantes, pacientes y comunidades locales. Nuestras políticas de salud y seguridad están diseñadas para permitir a todo los empleados trabajar con seguridad estén en cualquier lugar de nuestras instalaciones.

Condiciones de trabajo seguras

Todos tenemos una responsabilidad individual de dar prioridad a la seguridad.

Nuestra empresa se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, y seguimos todas las leyes y normativas de salud y seguridad pertinentes. Cada empleado tiene una responsabilidad individual de contribuir a crear y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro, y debe seguir todos los procedimientos de seguridad y tomar todas las precauciones necesarias para protegerse y proteger a sus compañeros, visitantes, pacientes y otras personas que trabajen en nuestras instalaciones.

Se debe de informar inmediatamente de cualquier accidente, práctica o condición de trabajo que no sea segura, con el objetivo de mejorar continuamente nuestro rendimiento en esta área.

Abuso de drogas y alcohol

No se puede trabajar bajo la influencia de las drogas o el alcohol.

Trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas o cualquier otra sustancia puede impedirle realizar su trabajo de forma segura y efectiva, y podría suponer un riesgo inaceptable para su seguridad y la seguridad de otros. Por lo tanto, está prohibido:

- Trabajar bajo la influencia de drogas ilegales, alcohol u otras sustancias controladas. Si un empleado se encuentra de forma evidente bajo la influencia de laguna de estas sustancias, mientas está en el lugar de trabajo, se tratará el incidente de acuerdo con la legislación laboral local.
- Conducir un vehículo como parte de su trabajo bajo la influencia de drogas ilegales, alcohol u otras sustancias controladas.
- Trabajar bajo la influencia de medicamentos recetados de forma legal u otros medicamentos sin receta que puedan afectar de forma negativa a su capacidad para hacer su trabajo. Si algún empleado está preocupado por el efecto por el efecto de una medicación pueda tener en su capacidad para hacer su trabajo, puede compartir de forma voluntaria la situación con el médico de la empresa o con el responsable de salud y seguridad.
- Poseer drogas ilegales o sustancias controladas que no tenga derecho a poseer mientras esté en las instalaciones de la empresa o en horario laboral.
- Participar en la venta o distribución de drogas ilegales o sustancias controladas mientras esté en las instalaciones de la empresa o en horario laboral.

Cualquiera que infrinja alguna de las normas anteriores puede quedar sujeta a medidas disciplinarias.

Tolerancia cero con la violencia

Nunca participaremos ni toleraremos ningún tipo de violencia.

Trust Salud se esfuerza por mantener un entorno o ambiente de trabajo que respete la dignidad y la seguridad de todos los empleados, que fomente el buen rendimiento laboral, y que esté libre de cualquier tipo de violencia en el trabajo. La empresa no tolera ningún tipo de comportamiento violento en el lugar de trabajo, ni ningún tipo de actitud que haga que otro empleado se vea amenazado o inseguro, incluido insultos, amenazas o agresiones verbales. Nuestra empresa también prohíbe la posesión de armas en el lugar de trabajo. Nuestra política de tolerancia cero con la violencia en el lugar de trabajo afecta al comportamiento en las instalaciones de la empresa, así como el comportamiento de nuestros empleados involucrados en negocios de la empresa en cualquier lugar del mundo fuera de nuestras instalaciones.

Si conoce o sospecha de algún incidente o amenaza en el lugar de trabajo, tenga en cuenta las directrices indicadas en la sección **“Cómo informar sobre inquietudes”**. Si cree que alguien está en peligro inminente, póngase en contacto con el departamento de seguridad o con las autoridades locales.

PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS

Trust Salud se esfuerza por fomentar un clima de confianza y respeto mutuo. Como parte de esto, debemos gestionar y usar de forma correcta la información personal que los empleados nos confían, así como la de posibles empleados y antiguos empleados.

Si cree que la información personal de algún empleado no ha sido respetado o ha sido utilizada de forma inapropiada, le animamos a que se ponga en contacto con el departamento jurídico.

P. ¿QUÉ TIPO DE INFORMACIÓN PERSONAL PROTEGE TRUST SALUD?

R. La información personal protegida incluye, entre otros, la dirección del domicilio particular y los números de teléfono particulares, los números de documentos nacionales de identificación, la información sobre salarios y otras remuneraciones, el historial de rendimiento en el trabajo e información sobre cuentas bancarias, prestaciones, excedencias o historial médico.

Mantener la información personal de los empleados privada y protegida

Si usted tiene acceso a información personal de los empleados, manténgala privada y protegida.

Cualquiera que tenga acceso a información personal identificable de nuestros empleados debe tratarla de forma responsable y cumplir con todas las políticas y leyes pertinentes relacionadas con la recopilación, uso y divulgación de información personal.

Es su obligación:

- Recopilar y acceder a información personal sólo por necesidad y motivos legítimos del negocio de Trust Salud (need-to-know)
- Seguir las normas y reglas al manipular la información personal
- Transmitir información personal sólo a terceros autorizados que están obligados a proteger su confidencialidad.
- Atenerse a la política corporativa de mesas y escritorios limpios: los documentos que contengan información personal deben guardarse en lugares apropiados y no deben dejarse desatendidos sobre mesas o escritorios.

Los requisitos legales para usar cierta información personal de nuestros empleados, se rigen siempre cumpliendo con la legislación local de privacidad que esté vigente.

Si necesita más información puede consultar las Normas de la empresa para la gestión segura de la propiedad de la empresa y el uso de los recursos TIC.



SER UN SOCIO FIABLE



GARANTIZAMOS LA CALIDAD DE LOS TRATAMIENTOS

“Excelencia y calidad” es uno de los valores de Trust Salud, y afecta a todos los aspectos del negocio, además de ser un elemento de nuestros tratamientos.

“Calidad es hacer lo correcto cuando nadie está mirando .” – Henry Ford

Centrado en los tratamientos

“ Nos apasiona realizar tratamientos con resultados excelentes, innovadores y sorprendentes, firmemente caracterizados por nuestro saber hacer a nivel técnico y tecnológico, reflejando la identidad única e impulsar así, el acercamiento a nosotros de personas que deseen que cuidemos de su salud, y a su vez sientan el orgullo de ser pacientes nuestros”

Tratamientos, cuya inspiración son los resultados genuinos. Nuestra “MARCA”= “ADN”

En Trust Salud, nuestros tratamientos son el centro de quiénes somos. Desarrollamos tratamientos de calidad superior y buscamos constantemente nuevas tecnologías e innovaciones vanguardistas que mejorarán la experiencia del paciente. Por este motivo la empresa sigue un proceso centrado en los resultados desde la mesa donde se estudia por los doctores, pasando por los gabinetes donde se ejecutan, hasta llegar a la boca de nuestros pacientes.

Sabemos que cada marca tiene su ADN, e invertimos en formar a nuestros doctores para que sean totalmente conscientes de esto y se conviertan en auténticos embajadores, y que sepan reflejar en los tratamientos lo que sabemos que hace que esa marca sea diferente. El ADN de la marca es la fuerza que impulsa el planteamiento en el desarrollo de nuestro trabajo, y la fuente de inspiración del estudio y la estrategia del tratamiento final. Los empleados que están involucrados en cualquier nivel del desarrollo de cualquier tratamiento, y también la promoción de éstos, deben respetar el ADN.

Seguridad y calidad de los tratamientos

“ Nadie conoce el coste de hacer un producto defectuoso. No me digas que tú lo conoces. Conoces el coste de sustituirlo, pero no el coste de un cliente insatisfecho.” –

W. Edwards Deming

No hacemos concesiones en lo que a la calidad de un producto se refiere.

Trust Salud se compromete a realizar tratamientos de alta calidad. Garantizar trabajos de calidad superior y aplicar rigurosos estándares de seguridad son clave para nuestro continuo éxito ya que nos permite ganar y conservar la confianza de los pacientes.

Cumplimos o superamos los requisitos legislativos y normativos pertinentes en aras de la calidad y seguridad de los tratamientos. Todos los empleados involucrados en cualquier nivel del proceso de desarrollo, sea cual sea sin excepción, deben conocer los procedimientos, las políticas, las normas y los estándares de calidad y seguridad de los trabajos y protocolos de testing con el fin de garantizar que nuestros tratamientos sean seguros para los pacientes y para el medioambiente.

La empresa tiene tolerancia cero hacia cualquier falta de cumplimiento y especialmente en relación a la seguridad y calidad. Por este motivo, cualquier inquietud, comentario, feedback o requerimiento de aclaraciones sobre estas áreas deberá hacerse llegar con prontitud al departamento de Garantía de calidad, bajo la dirección de la Dirección Médica.

LUGAR DE FABRICACIÓN Y TRAZABILIDAD

Nos comprometemos a conocer y facilitar información precisa sobre el origen de los materiales utilizados en nuestros tratamientos y a cumplir la legislación pertinente.

En este contexto, conocer la trazabilidad de los materiales empleados es algo fundamental para el resultado de los trabajos realizados. Es parte de la fiabilidad y refleja nuestra buena práctica y el saber hacer y nos proporciona una ventaja competitiva adicional.



NOS COMPROMETEMOS A LLEVAR A CABO PRÁCTICAS DE COMPETENCIA JUSTA Y ACUERDOS JUSTOS

“La competencia no solo es la base de la protección del consumidor, también es el incentivo para progresar”. – Herbert Hoover

TRATAMIENTO JUSTO HACIA LOS PACIENTES

Tratamos a nuestros pacientes con transparencia.

Trust Salud trata a los pacientes con respeto y transparencia y no nos implicamos en prácticas desleales, falsas o engañosas. Queremos tratar a nuestros pacientes de forma ejemplar, por ello siempre debemos de practicar nuestra profesión con absoluta veracidad. Siendo nuestra política comercial justa y transparente en todo momento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA QUE LOS PROVEEDORES PUEDAN COMPETIR POR NUESTRO NEGOCIO

Permitimos que los proveedores compitan en igualdad de condiciones por nuestro negocio

Trust Salud ve a sus proveedores como verdaderos socios comerciales y desea crear relaciones beneficiosas para ambas partes, tanto para hoy como para el día de mañana. Nos comprometemos a permitir que nuestros proveedores compitan en igualdad de condiciones por nuestro negocio en función de los méritos y valor total que cada proveedor ofrezca. Es imprescindible seguir los procedimientos estándar de compra en todo momento. En particular, está prohibido:

- Compartir información confidencial con otros proveedores sobre acuerdos con proveedores actuales.
- Basar las decisiones de compra en la promesa de recibir beneficios o regalos recíprocos.
- Solicitar contribuciones benéficas o donaciones a un proveedor por parte de las personas encargadas de tomar las decisiones de compra.

PRÁCTICAS DE MARKETING RESPONSABLE

El marketing y la promoción de nuestra empresa y sus productos deben ser apropiados y responsables.

Nuestras prácticas de marketing reflejan los estándares de la empresa sobre la integridad y cumplimiento de las leyes y normativas pertinentes. No se pueden hacer afirmaciones falsas, engañosas o exageradas sobre la empresa o sobre los tratamientos que desarrollamos.

Los empleados responsables de la publicidad o de las promociones comerciales deben garantizar que exista conformidad legal de que todas las afirmaciones de marketing están fundamentadas y a la altura de sus promesas.



Cumplimiento de la ley de competencia

Trust Salud cree en la competencia justa y vigorosa.

Nuestro éxito se basa en ofrecer tratamientos y soluciones de calidad superior y el buen hacer, no en prácticas comerciales desleales. Cumplimos todas las leyes de competencia (también conocidas como legislación antimonopolio) que regulan la competencia libre con el fin de proteger los derechos e intereses de los consumidores.

Los requisitos legales pueden variar de forma significativa en función de la legislación local. Ejemplos de prácticas anticompetencia consideradas ilegales en la mayoría de los países: acuerdos con los competidores, acuerdos con proveedores para fijar – directa o indirectamente – precios al consumidor. Las infracciones confirmadas a estas leyes pueden tener consecuencias graves y de largo alcance para la empresa o si hubiese en su caso empresas afiliadas, o a directivos de manera personal. Además, las infracciones confirmadas a las políticas antimonopolio están sujetas a medidas disciplinarias.

Trust Salud espera que todos sus empleados cumplan rigurosamente con la legislación antimonopolio, y en particular que sigan la Política de la empresa. La responsabilidad de cumplir la legislación antimonopolio en toda circunstancia recae en el área pertinente y a su vez en el responsable de dicha área. Cuando tenga dudas, consulte con la dirección de la empresa. En particular, para cumplir estas leyes es importante ejercitar precaución al interactuar con pacientes, competidores y proveedores:

INTERACCIONES CON PACIENTES

Deben evitarse cualquier tipo de prácticas, como por ejemplo:

- Diferenciar entre pacientes en cuestión de precios, descuentos promocionales o atención horaria en actuaciones de tratamientos, más allá de los términos comerciales registrados por Trust Salud.
- Compartir información confidencial de un paciente con terceros, incluidos otros pacientes
-

INTERACCIONES CON COMPETIDORES

No se debe llegar a ningún acuerdo con competidores en cuanto a precios, condiciones de venta en general. Es importante evitar cooperar o incluso dar la impresión de colaboración con competidores. No discuta nunca ninguno de los siguientes temas con los competidores:

- Precios o política de precios, costes, marketing, promociones comerciales o planes estratégicos;
- Información confidencial, innovaciones;
- Boicots o comportamientos compartidos hacia determinados pacientes, colectivos y proveedores

Hacerse miembro de cualquier asociación comercial debe estar específicamente aprobado por escrito, y debe evitarse cualquier tipo de contacto con empleados de la competencia más allá de contactos sociales limitados en eventos, del sector, eso incluye congresos y cursos. Si un competidor trata de hablar con usted sobre alguno de estos temas, debe oponerse claramente a cualquier discusión sobre ese tema e interrumpir la conversación de inmediato.

INTERACCIONES CON PROVEEDORES

Está permitido tener contacto con proveedores que también sean competidores, siempre y cuando las discusiones e interacciones se limiten estrictamente a la compra de material, equipos, bienes o servicios.

Recopilación de información competitiva

Cualquier información sobre la competencia debe ser recopilada de forma justa y ética a partir de fuentes públicamente disponibles.

Respetamos la información confidencial y los derechos de propiedad intelectual de nuestros competidores. Cualquier información sobre la competencia debe ser recopilada de forma ética a partir de fuentes públicas, como medios de comunicación, publicaciones del sector e informes anuales corporativos. Los empleados de Trust Salud no pueden reunir información sobre competidores utilizando engaños, robos u otros medios no éticos.

No aceptamos información sensible sobre la competencia que nos ofrezca un tercero cuando exista algún motivo para pensar que dicha información no debería ser relevada debido a alguna obligación legal o contractual. Además, no debemos solicitar información sensible de la competencia a familiares o amigos sobre sus empresas o a compañeros sobre sus antiguos empleadores.

Tampoco debemos pedir información directamente a nuestros competidores sin recibir una aprobación por anticipado del departamento jurídico.



CUMPLIMOS LAS PROMESAS A NUESTROS SOCIOS DE NEGOCIO

“Desarrollamos colaboraciones a largo plazo basadas en la confianza para crear un valor recíproco y, de este modo, superar las expectativas con relación a nosotros mismos como empleados y las de nuestros pacientes y las partes implicadas”

Decimos lo que hacemos y hacemos lo que decimos

Trust salud se distingue de otras empresas por su compromiso de ser un socio comercial fiable. Nos ganamos la confianza de nuestros proveedores, agencias de marketing, colaboradores y pacientes porque decimos lo que hacemos y hacemos lo que decimos. Esto quiere decir, en la práctica, que actuamos de forma transparente, cumplimos las promesas y proporcionamos información fiable sobre nuestras actividades. Pedimos a todos los empleados que protejan esta valiosa confianza, y esperamos que actúen de forma sincera y responsable con el fin de crear y mantener relaciones que sean beneficiosas para ambas partes.

Compromisos con nuestros fabricantes o proveedores

Trust Salud se compromete a cultivar una relación a largo plazo con fabricantes y proveedores, ofreciéndoles la oportunidad de ayudarnos a cumplir nuestras aspiraciones de crecimiento a largo plazo.

Seleccionamos cuidadosamente a nuestros fabricantes y proveedores basándonos en rigurosos criterios con el fin de garantizar que estemos acompañados de forma fiable y sostenible en la ejecución de nuestros tratamientos y instalaciones. Respetamos los términos y condiciones de nuestros acuerdos con los proveedores y cumplimos nuestros compromisos. Nos esforzamos en pagar a tiempo y tenemos cuidado de proteger la información confidencial de nuestros proveedores.

Responsabilidad hacia nuestros pacientes y colectivos

Nuestros pacientes y colectivos son parte esencial para poder alcanzar nuestros planes de negocio estratégicos. Nos comprometemos con ellos en relaciones a largo plazo basadas en la confianza, buenos resultados y responsabilidad.

Las relaciones con nuestros colectivos se caracterizan por estas basadas en acuerdos transparentes, y nos esforzamos por cumplir nuestras promesas y respetar los términos contractuales.

PROTEGEMOS LA INFORMACIÓN DE NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

Gestión y protección de información confidencial de socios comerciales

Protegemos la información confidencial de los socios comerciales

La empresa respeta la privacidad de nuestros colectivos, asociaciones y empresas tratando la información confidencial de forma responsable y cumpliendo la legislación de privacidad vigente. Los empleados que gestionen dicha información deben:

- Actuar de acuerdo con las políticas y leyes pertinentes;
- Aplicar la clasificación corporativa a cada documento creado;
- Respetar todos los acuerdos de confidencialidad y obligaciones contractuales pertinentes;
- Respetar los derechos de propiedad intelectual de terceros y otros derechos intangibles que les pertenezcan; Nunca debemos infringir estos derechos;
- No compartir nunca información no pública de colectivos, asociaciones y empresas con otros colectivos, asociaciones y empresas u otros terceros;
- No compartir nunca la información o la investigación confidencial de colectivos, asociaciones y empresas con otros que no estén autorizados a acceder a dicha información;
- No compartir nunca la información sobre conceptos innovadores desarrollados con colectivos, asociaciones y empresas hasta que la ejecución sea claramente de dominio público;
- Seguir la política de Trust Salud de mesas y escritorios limpios. Los documentos que contengan información confidencial de colectivos, asociaciones y empresas deben guardarse en lugar apropiados y no deben dejarse desatendidos sobre mesas o escritorios.

Además, la empresa se compromete a mejorar la ciberseguridad y a mejorar su infraestructura de TI con el fin de evitar ciberataques y otros riesgos emergentes.

Si necesita más información puede consultar la **Política de clasificación u protección de datos** y las **Normas de la empresa para la gestión segura de la propiedad de la empresa y el uso de los recursos TIC**.



ACTUAR DE MANERA RESPONSABLE CON LA EMPRESA



Gestión de posibles conflictos de intereses – Intereses en otras empresas, familiares y amistades

Los negocios o intereses financieros de los empleados y sus relaciones personales no deben influir ni deben dar apariencia de influir en su capacidad de tomar decisiones en el mejor interés de la empresa.

Pueden surgir conflictos de intereses para un empleado de Trust Salud cuando:

- Tiene una relación personal cercana con alguien que es proveedor, paciente o competidor de Trust Salud, o empleado de dicha empresa;
- Tiene una relación cercana con alguien i) recibe beneficios personales o financieros de él o ella, ii) tiene un interés financiero, o iii) proporciona servicios a un proveedor, paciente o competidor, o a una empresa que está intentando iniciar relaciones con Trust Salud;
- Tiene una relación cercana con alguien de Trust Salud con quien mantiene una relación de jerarquía (O tiene la capacidad de influir en decisiones que afectan a su puesto de trabajo en Trust Salud);
- Da a alguien o acepta de alguien que tiene intención de hacer negocios con la empresa regalos, comidas, entradas a espectáculos de importante valor, o aprovecha personalmente alguna oportunidad de negocio o de inversión que se presenta a Trust Salud;
- Tiene un empleo fuera de Trust Salud con una empresa o persona que compite con Trust Salud o hace negocios con Trust Salud, o que afecta a su capacidad para llevar a cabo su trabajo en la empresa.
- Tiene un interés financiero o una relación personal cercana con alguien que tiene un interés financiero en un proveedor, paciente, competidor o una empresa que está intentando iniciar relaciones comerciales con Trust Salud.

Se considera una “relación personal cercana” el esposo o esposa, un familiar, una pareja o la familia de una pareja, un amigo cercano o cualquier persona a quien trate como trataría a un familiar.

Si surge alguna de las situaciones aquí mencionadas, el conflicto de intereses debe exponerse, y de registrarse y monitorizarse con regularidad.

Regalos, comidas y espectáculos

No debemos solicitar, aceptar ni recibir regalos que puedan influir en nuestras decisiones de negocio.

Debemos actuar con cuidado al dar o aceptar regalos o entradas para espectáculos de cualquiera que haga negocios o esté intentando iniciar negocios con la empresa, ya que dichos regalos podrían parecer que se hacen con el fin de ejercer una influencia inapropiada en las decisiones de negocio o de obtener ventajas desleales.

Como regla general, la empresa no hace regalos, y cualquiera excepción debe ir en la línea de los negocios de la empresa y debe aprobarla la empresa.

Los empleados no deben solicitar ni aceptar regalos que puedan socavar la integridad de nuestras relaciones comerciales. Sin embargo, siempre que el empleado haga uso del sentido común y se conduzca con moderación, y que su objetividad no se vea influenciada, se pueden aceptar regalos de valor nominal y modesto, y comidas o entradas para entretenimientos de valor razonable con el fin de mejorar las relaciones.

Siempre debe considerar las siguientes preguntas en relación con regalos, comidas y entradas de espectáculos:

- ¿Podría influir? – o dar la apariencia de influir – en mi objetividad o la objetividad de la persona a la que hago entrega del regalo, la comida o la entrada al espectáculo?
- ¿Se avergonzaría usted si se enteraran otros empleados o terceros?
- ¿Tiene fines personales o privados en lugar de tener fines comerciales o de negocio?
- ¿Se consideraría exclusivo o extraordinario?

Si su respuesta a alguna de las preguntas anteriores es “Sí” o “Quizás”, o si es posible que otros terceros puedan pensar que la respuesta es “Sí” o “Quizás”, al aceptar o dar dicho regalo, comida o entrada a un espectáculo es probable que esté infringiendo el Manual de conducta empresarial, y deberá pedir consejo a su superior.

REGALOS

En algunas circunstancias podría estar permitido el intercambio de regalos comerciales apropiados y autorizados con el fin de contribuir a las buenas relaciones, siempre y cuando el regalo:

- No sea lujoso o extravagante;
- Tenga un fin de negocio legítimo;
- Sea infrecuente;
- No incluya dinero o equivalencias de dinero (cupones, tarjetas regalo, prestamos, etc.);
- Cumpla con la legislación antisoborno y otras leyes locales;
- No esté relacionado con servicios personales;
- No se acepte a cambio de hacer o prometer hacer algo por el paciente o proveedor;
- No dé lugar a ningún conflicto de intereses;
- Cuando se requiera, éste documento totalmente y de manera precisa en el registro de regalos.

Todo regalo debe estar aprobado por la empresa.

COMIDAS Y ESPECTÁCULOS

Está permitido ofrecer comidas de negocio a proveedores, gerentes de colectivos o empresas, pacientes y otros terceros externos y aceptarlas de su parte siempre y cuando sean una parte integral de la agenda de trabajo y no se ofrezcan a cambio de hacer o prometer algo.

Se pueden aceptar entradas a espectáculos siempre y cuando la persona que las regale vaya a ir con usted y esté disponible para hablar de negocios, si el personal de nuestra empresa pertenece al Departamento de Compras o pertenece al Departamento que dirige las relaciones comerciales con colectivos o empresas, nuestra figura en ese contexto sería el KK.AA, y también si pertenecen al Departamento Médico, nuestra figura será del Director Médico, o alguien de ese departamento, siempre con la autorización por escrito y firmada por el Director Médico. Éste tipo de entradas deben de estar disponibles para el público en general, sean algo ocasional, no hayan sido solicitadas y tengan lugar en un establecimiento adecuado para hablar de temas que competen e interesen a Trust Salud, quiere decir temas comerciales, o temas médicos.

Las entradas para eventos de élite(p. ej., la Copa del Mundo, las Olimpiadas, etc), en general, se consideran excesivas y no se deben aceptar.

La empresa no da ni recibe regalos ni comidas de funcionarios gubernamentales, ya que esto puede ser ilegal. Debe consultar con el departamento jurídico si necesita más directrices.



ACTUAR CON RESPETO A LOS DEMÁS



RESPETAR EN MEDIOAMBIENTE

“Es nuestra responsabilidad colectiva e individual preservar y cuidar el medioambiente en el que vivimos todo” - Dalai Lama XIV

Protección del medioambiente

Protegemos el medioambiente para las generaciones venideras.

El objetivo a largo plazo de Trust Salud es un modelo de empresa sostenible, que reduzca nuestra huella ambiental incorporando factores medioambientales en la elección de productos y decisiones operativas. La empresa se compromete a cumplir o superar todos los requisitos de la legislación en materia medioambiental y las normativas correspondientes, incluidas las normas que rigen el uso, control y transporte, almacenamiento y desecho de materiales regulados, residuos médicos, y cualquier residuo de cualquier tipo y especialmente el que se genera entorno a los directamente relacionado con nuestro sector dental y médico, que pueden llegar al medioambiente de en forma de aguas residuales, emisiones de aire y residuos sólidos o peligrosos.

Todos los empleados forman parte de este compromiso, y se espera que demuestren su contribución a la protección del medioambiente:

- Operando con respeto por el medioambiente;
- Trabajando para minimizar los peligros medioambientales, y conservar y preservar los recursos naturales;
- Gestionando el uso energético;
- Cooperando plenamente con las autoridades gubernamentales que llevan a cabo inspecciones y revisiones de protección del medioambiente;
- Informando de cualquier inquietud acerca de asuntos medioambientales a Auditoría interna ;

Además , si su trabajo implica el contacto con materiales regulados o la toma de decisiones sobre el uso, almacenamiento, transporte o desecho de los materiales, debe conocer la manera legal, responsable y segura de manipularlos. Puede obtener más información en Salud y Seguridad.



RESPETAR NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA HACIA LOS SOCIOS COMERCIALES

*“No es posible escaparse de la responsabilidad del mañana evadiéndola hoy”
- Abrahan Lincoln”*

Gestión de cadena de suministro

Trust Salud se compromete a gestionar sus relaciones con los proveedores de una manera responsable, buscando activamente relaciones comerciales que cumplan las normativas internacionales, que compartan nuestros valores y que promuevan la aplicación de estos altos estándares.

Exigimos a nuestros proveedores los mismos estándares de integridad que nos exigimos a nosotros mismos, y llevamos a cabo controles periódicos para verificar que las prácticas de nuestros socios comerciales sigan estos estándares.

Responsabilidad social corporativa

Procuramos ofrecer resultados económicos que sean sostenibles en el tiempo, creando valor mutuo para todas las partes interesadas.

Creemos que nuestros intereses y de las partes implicadas son inseparables.

Por lo tanto, como parte de nuestro Propósito, nos comprometemos a desarrollar la responsabilidad corporativa para con las personas, los tratamientos y diagnósticos, la profesión y el planeta.

Nuestras políticas sociales y medioambientales forma parte de nuestra manera de hacer nuestro trabajo y, en particular, guían el desarrollo de relaciones con nuestros empleados, pacientes, empresas y colectivos, proveedores, y con las comunidades en las que llevamos a cabo nuestro labor. Son parte integral de todos nuestros programas de gestión, incluidos los de gestión de riesgo y relaciones con los inversores. Publicando un informe de sostenibilidad en el que se verá el progreso que la empresa está haciendo en esta área.

PROPÓSITO ENRAIZADO EN EL ORIGEN

Nuestra fuente de inspiración es la creencia de que una sonrisa es el espejo interno de nuestra identidad, salud y belleza de cada persona, como la ventana a través de la que vemos, un regalo de nuevos horizontes y oportunidades. Cuidando nuestra salud dental tendremos una salud integral mejor y evitaremos muchas enfermedades asociadas.

Como parte de nuestro Propósito, asumimos una responsabilidad especial centrada en un buen diagnóstico, la elección del mejor tratamiento a cada paciente, siempre primando el correcto resultado de cada uno de ellos, por encima de cualquier otra consideración particular o empresarial. La ética es parte del ADN de Trust Salud, y jamás ningún

empleado podrá incurrir en ningún procedimiento de tratamiento que no sea el indicado, y que no esté justificado y argumentado de tal manera que cumpla con los procedimientos más rigurosos, siendo motivo, si se aprecia algún indicio de mala praxis después de realizar la investigación correspondiente, esto puede llevar a un expediente disciplinario, despido e incluso acciones penales.

PRESEVAMOS LA SALUD DE NUESTROS PACIENTES

Antepondremos cualquier tratamiento de odontología conservadora con el fin de preservar la dentición originaria de nuestros pacientes, siempre que sea posible, agotando todas las posibilidades técnicas, incluso pidiendo segundas opiniones.

Este también es parte de nuestro ADN, y forma parte de nuestro Manual de Buenas Prácticas Odontológico y a su vez de este Manual de Conducta Empresarial, que es por el que se rige cualquier tipo de actividad dentro de Trust Salud.

AUTENTICIDAD QUE GENERA CONFIANZA

Aspiramos a generar confianza en las partes interesadas mediante una responsabilidad corporativa efectiva.

Creemos que para merecer esa confianza, debemos ser auténticos en nuestros comportamientos como empresa, en todas las áreas.

Para nosotros, la autenticidad significa ser coherentes con nuestros PVPC, y hacerlo con transparencia y claridad para todas las partes interesadas. Nuestro mantra de autenticidad: *“Decimos lo que hacemos, hacemos lo que decimos y decimos lo que hicimos”*.

COMPROMISO CON LAS PERSONAS, EL PRODUCTO Y LA PROFESIÓN, Y EL PLANETA

Hemos elegido cinco áreas estratégicas de compromiso específico:

1. Relaciones con los empleados:

Vemos unas relaciones sanas con los empleados y colaboradores, como el factor clave para la sostenibilidad de unos resultados empresariales saludables. Esto también incluye relaciones efectivas con todos los actores sociales. A tal efecto, combinamos participación significativa de los empleados y colaboradores con una corresponsabilidad en los resultados de la empresa, habilidades de gestión efectiva de empleados y colaboradores, y rigurosa meritocracia basada en la gestión del rendimiento individual.

2. Integridad con los tratamientos:

Nos comprometemos a los más altos estándares de excelencia en los tratamientos, y de transparencia, en cuanto a las técnicas utilizadas y calidad de los productos utilizados, con especificaciones de trazabilidad, cumplimentados con claridad y rigurosidad. Trabajamos con nuestros empleados y colaboradores en consecuencia, al mismo tiempo con nuestros proveedores.

3. Maestría profesional:

Nos comprometemos a innovar en las técnicas más avanzadas, haciendo un esfuerzo de inversión de capital en bienes de equipo, logrando estar en la vanguardia de la odontología, pudiendo lograr unos resultados altamente cualitativos en los tratamientos, además de una experiencia genuina para nuestros pacientes y transferir todo nuestro saber hacer (*KNOW HOW*), de una manera sistemática a las jóvenes generaciones, incluidas las habilidades administrativas para desarrollar una sólida reserva de talento de futuros gestores de clínica y personal médico.

4. Niños:

Nos comprometemos con la salud de las generaciones del futuro.

En particular, creemos firmemente en las necesidades de los niños, también creemos que siguen estando sin resolver por las ofertas del sector en el mercado. En particular, hay una falta de tratamientos únicos diseñados específicamente para niños. Aunque se ha avanzado en la periodicidad en la consulta de los más pequeños por parte de los padres, aún queda camino por hacer y conseguir una mayor concienciación por parte de los adultos sobre la importancia de la prevención y las revisiones preventivas dirigidas a identificar problemas en la dentición.

Solemos fijarnos en las cosas que más nos llaman la atención. Por lo general todo aquello que se sale de la normalidad es patológico, y problemas como:

- **Las caries:** muy frecuentes (el 18% de los niños de 3 años en España tiene caries, y este porcentaje sube hasta el 40% en niños de hasta 5 años). Si estamos acostumbrados a mirar la boca y los dientes de nuestros hijos al cepillárselos, cualquier manchita, cualquier agujerito, será detectado muy precozmente y podrá solucionarse de una manera poco invasiva y más eficaz. Cualquier lesión blanca debe ser revisada por el odontólogo para descartar o confirmar de qué se trata y poner la solución si hace falta. Un agujerito negro ya es una caries de más larga evolución y peor pronóstico.

- **Dientes apiñados:** muchos padres consultan cuando ya su hijo tiene cierto apiñamiento, cuando ya es evidente que los dientes están mal colocados, y muchas veces es bastante tarde. Desde muy temprana edad se puede prever si puede llegar a haber problemas de espacio en la boca para que todos los dientes estén correctamente alineados. Si por ejemplo todos los dientes de leche están juntos, sin espacios libres entre ellos, es muy posible que los definitivos luego no quepan en la boca, ya que estos últimos son mucho más grandes que los de leche. Los dientes y muelas definitivos necesitan, para erupcionar correctamente, ocupar el sitio de los de leche más el espacio libre entre diente y diente. Necesitan espacio. Necesitan que el hueso esté correctamente desarrollado. Pero el desarrollo del hueso depende de la función del mismo. Y hay dos cosas necesarias para que el hueso se desarrolle: la alimentación y la respiración.

- **La alimentación incorrecta** genera problemas en el hueso: los niños no se alimentan correctamente y no respiran correctamente. El primer aparato de ortodoncia que precisan todos los niños, todos, es el pecho de su madre. Amamantar al menos un año está relacionado con menos maloclusiones. Los músculos están entrenados haciendo unos ejercicios muy frecuentes, durante muchas veces al día, y muy intensos, que tonifican la musculatura orofacial y eso permite el crecimiento armónico de huesos y articulaciones de la cara. Posteriormente, y a partir de que al niño le erupciona la primera muela de leche, el bebé ya suele estar neurológicamente preparado para comenzar a masticar. El empezar la alimentación complementaria con purés, yogures, plátanos, croquetas, albóndigas, pan de molde, galletas y otros alimentos que no requieren ser masticados hace que el hueso no se desarrolle. No lo necesita. ¿Para qué quiere muelas un niño que no las está utilizando?. Mamar mínimo un año y masticar son dos funciones irremplazables para el organismo.

En este contexto, hemos decidido, por tanto, convertirnos en líderes en la prevención de tratamientos infantiles, aprovechando los magníficos resultados obtenidos entre nuestros pequeños pacientes.

Trust Salud colaborará con diferentes centros educativos para la prevención de problemas en la salud dental infantil, logrando que nuestras futuras generaciones disfruten de una excelente salud oral en su vida, haciendo campañas informativas y revisiones generales



5. Reducción de residuos:

Nos comprometemos a la modernización de nuestro sector para simplificar y eliminar residuos. La simplificación es una de nuestras cuatro estrategias de negocio fundamentales. Esta reducción de residuos tendrá un importante efecto en la huella medioambiental de nuestra empresa y nuestro sector. A tal efecto, predicaremos con el ejemplo ante nuestros pacientes, proveedores, asociaciones del sector y medios de comunicación.

Participación en la comunidad

Estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades en las que llevamos a cabo nuestro negocio. Nos esforzamos por desarrollar relaciones locales a largo plazo con asociaciones seleccionadas; con ello marcamos la diferencia y Trust Salud obtiene visibilidad de marca y prestigio local en la comunidad, siempre a través de nuestros centros, respondiendo a todas las solicitudes ad hoc de apoyo. Las decisiones en estos asuntos las toma el responsable de nuestro departamento de comunicación.

RESPETAR A LOS DEMÁS Y AL GOBIERNO

Antisoborno y anticorrupción

“Con frecuencia he observado que un soborno tiene el efecto de cambiar una relación. El hombre que ofrece un soborno regala un poco de su propia importancia...” – G. Greene

La empresa no tolera ninguna forma de soborno ni corrupción.

El soborno y la corrupción pueden dañar los mercados y las comunidades, y transferir recursos de manera equivocada. La mayoría de los países cuentan con leyes antisoborno y anticorrupción que prohíben sobornar a funcionarios públicos; p. ej., pagar a un funcionario para que influya en el resultado de una inspección o auditoría gubernamental, o para que continúe una relación comercial. Al amparo de la legislación de algunos países – según las leyes – sobornar a alguien – incluso si se trata de una persona privada – es además un delito (conocido con el nombre de “soborno comercial”). Las sanciones por infracción de estas leyes pueden ser graves y suponer incluso multas individuales o corporativas, e incluso penas de cárcel.

Trust Salud cuenta con una política de tolerancia cero para todas las formas de soborno y corrupción. Estas incluyen los pagos o el intercambio de cualquier cosa de valor con el fin de influir en las decisiones comerciales, la extorsión y las comisiones. Esto significa que los empleados o cualquiera de actúe en nombre de la empresa deben seguir las siguientes directrices:

- No dé nunca, ni acepte dar, ni ofrecer, ni recibir nada de valor con el fin de persuadir a alguien para que actúe en su favor;
- No busque nunca ni acepte nada de valor para dar negocio a un proveedor nuevo o existente;
- Sea consciente de los riesgos de soborno suscitados por la relación con funcionarios públicos , y asegurese de que todas las relaciones de este tipo sean abiertas, francas y transparentes;
- Puede utilizar procesos de vía rápida legítimos para agilizar decisiones rutinarias, pero nunca pague” gratificaciones” a funcionarios públicos para garantizar una acción o un servicio, p. ej., obtener un permiso o licencia.

Si llegan a sus oídos o sospechas de algún acuerdo o trato corrupto – tanto real como posible- comúniqúelo y póngase en contacto con la administración de la empresa.

Al existir diferentes figuras y departamentos dentro de la estructura de la empresa, y alguna figura de éstas hiciesen algún tipo de acuerdo con gobiernos en nuestro nombre, es crucial asegurarse de que estas personas no infrinjan nunca las leyes antisoborno.

RESPETAR LAS LEYES Y NORMATIVAS

La empresa cumple siempre, sin excepciones, todas las leyes y normativas locales. El Manual establece los estándares y normas de referencia que se deben de aplicar en el país. Por lo tanto, cuando los estándares que se exigen en el país dado son de un nivel inferior a los indicados en este manual, deben elevarse de forma correspondiente, siempre y cuando esto esté permitido por la legislación local.

Cumplimiento de la ley de la competencia

Trust Salud cumple todas las leyes que prohíben el blanqueo de capitales.

La empresa cumple todas las leyes que prohíben el blanqueo de capitales o la financiación para fines ilegales o ilegítimos, incluidas las leyes y normativas locales. “Blanqueo de capitales” es el proceso por el que determinadas personas o grupos intentan ocultar las ganancias de actividades ilegales o tratan de hacer que las fuentes de sus fondos ilegales parezcan legítimas. Las empresas o las personas que se involucran en blanqueo de capitales pueden recibir penas graves.

Debe asegurarse siempre de que lleva a cabo sus negocios con pacientes, colectivos y empresas reputados, para fines comerciales legítimos y a través de prácticas de pago aprobadas y documentadas. Debemos prestar especial atención y hacer uso del sentido común a la hora de tratar con pacientes inusuales, como solicitudes para hacer pagos a terceros o recibir pagos de terceros, solicitudes de pago en efectivo u otras condiciones de pago inusuales. Lleve a cabo negocios únicamente con pacientes que estén dispuestos a proporcionarle la información necesaria para que la empresa pueda determinar si los pagos son adecuados.

RECURSOS

Más información:

Si tiene alguna pregunta o dudas sobre si una opción es coherente con el Manual de conducta empresarial a nivel mundial, las políticas de la empresa o la ley, debe pedir consejo.

Para obtener más directrices o para informar de sus inquietudes, puede ponerse en contacto con la persona responsable de la empresa.

Trust salud 