

Isapre Nueva Masvida S.A.

Código de Conducta y Ética

POL-23

INFORMACIÓN ESTRATÉGICA – ISAPRE NUEVA MASVIDA – NO DISTRIBUIR A TERCEROS – SOLO USO INTERNO

Información del Documento

Campo	Información	Detalles
Nombre del Documento	Código de Conducta y Ética (POL-23)	
Propietario del activo	Gerencia de Personas – José Manuel Martínez	
Versión del Documento	V02.1	Fecha: 01/09/2022
Creado por	Gerencia Personas (José Manuel Martínez)	Fecha: 01/09/2022
Revisado por	Gerencia General (Aldo Corradossi)	Fecha: 01/09/2022
Aprobado por	Directorio – Acta Agosto 2022	
Publicación / Vigencia	01/09/2022	Vigente desde: 01/09/2022

Lista de Distribución

Destinatario	Fecha	Email
DE: Gerencia Personas	01/09/2022	jose.martinez.guajardo@nuevamasvida.cl
PARA: Colaboradores con cargo de Gerente	01/09/2022	ComitedeGerentes@nuevamasvida.cl
PARA: Colaboradores con cargo de Subgerente	01/09/2022	Subgerencias@nuevamasvida.cl
Respaldo: Contraloría – GRC	—	grc@nuevamasvida.cl

Ubicación Intranet: Intranet Corporativa / Gobierno Corporativo / Políticas

Contenido

Sección	Pág.
1. Introducción	6
2. Objetivos	7
3. Alcance	8
4. Misión, Visión y Valores	9
5. Responsabilidad	10
6. Compromiso con Isapre Nueva Masvida S.A.	11
7. Relación con los Grupos de Interés	11
7.1 Colaboradores	11
7.2 Afiliados	13
7.3 Prestadores	14
7.4 Proveedores	14
8. Prácticas Comerciales	15
9. Igualdad de oportunidades	16
10. Actividades Políticas	17
11. Uso responsable de herramientas de Inteligencia Artificial	18
12. Políticas relacionadas	19
13. Vigencia y revisión	20
14. Anexo I. Guía de casos prácticos	21

1. Introducción

El comportamiento ético y el apego a las leyes, regulaciones y normas de todos nuestros Colaboradores en el ejercicio y desarrollo de sus actividades profesionales y laborales es un pilar fundamental de la cultura y valores de Isapre Nueva Masvida S.A.

Nuestros valores institucionales son la Transparencia, el Compromiso, la Innovación y la Empatía, los cuales están plasmados en este Código de Conducta y Ética, para ser socializados en el quehacer diario de la Isapre.

Especialmente exigente debe ser este comportamiento en aquellos que dirigen, lideran y guían el trabajo de otros, pues no solo lo deben a su propia conducta, sino a la de sus dirigidos.

El Código de Conducta y Ética que presentamos debe ser el piso ético del actuar de nuestra organización y de todas las personas que la componemos, y esperamos que sea adherido con convicción y respetado con celo y buena fe. Este Código se suma a un conjunto de instrumentos que dan cuenta de un sistema normativo de cumplimiento interno de la Isapre: el Manual de Gobierno Corporativo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la Política de Prevención de Delitos, la Política de Libre Competencia y el conjunto de políticas específicas de la Isapre.

Nuestro compromiso social de actuar con responsabilidad, transparencia, integridad y sostenibilidad queda plasmado en el presente documento, inspirado en principios y valores intransables reconocidos universalmente, dentro de los cuales prevalece el respeto a la vida y a la dignidad de la persona. Este Código entrega pautas de conductas enmarcadas en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos.

Actuar con integridad, respetando los derechos y la dignidad de las personas y cuidando el medio ambiente es crucial para mantener la confianza y la credibilidad en Isapre Nueva Masvida S.A.

2. Objetivos

Este Código tiene como propósito establecer los lineamientos que permitan regular el quehacer de todo el personal de Isapre Nueva Masvida S.A., de los cuales se espera una actuación diligente, coherente y que se ajuste a los más altos estándares de profesionalismo exigidos:

- Asegurar el comportamiento ético y profesional.
- Establecer relaciones de confianza, basadas en la honestidad, responsabilidad e integridad.
- Respetar los valores institucionales.
- Contribuir a un ambiente laboral que propicie las buenas relaciones.
- Asegurar el cumplimiento de normas legales y administrativas.
- Velar por el pleno respeto de la normativa y políticas internas de la compañía.
- Evitar, detectar y erradicar toda forma de fraude, soborno y corrupción.
- Contribuir a la sostenibilidad del negocio y acrecentar la reputación de la compañía.
- Prevenir la comisión de delitos económicos y asegurar una gestión efectiva de riesgos penales.
- Proteger los derechos de afiliados y grupos vulnerables frente a prácticas abusivas o fraudulentas.

Es responsabilidad de la compañía, sus colaboradores y directores, dar estricto cumplimiento a la normativa vigente aplicable y a todas las instrucciones establecidas por las autoridades competentes.

3. Alcance

El presente Código de Conducta y Ética es aplicable a todos los colaboradores y personas que prestan servicios o componen de alguna manera la organización de Isapre Nueva Masvida S.A., entendiendo por Colaboradores a Directores, Gerentes, Subgerentes, colaboradores y terceros que presten servicios para la compañía, y otras partes interesadas (stakeholders) que se relacionan con ella.

El Código de Conducta y Ética se considera parte integrante del Contrato de Trabajo y de los contratos o acuerdos con terceros, así como complementario al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Isapre. Las obligaciones que se imponen en este Código han sido establecidas en armonía con los derechos fundamentales de los Colaboradores y miran a la ejecución de buena fe de las relaciones laborales y comerciales.

Los Colaboradores de Isapre Nueva Masvida S.A. cumplirán tanto las disposiciones generales (leyes, reglamentos, circulares de los organismos reguladores y supervisores) como la normativa interna aplicable a su actividad (manuales, políticas, procedimientos, códigos y principios internos). Todos los empleados, miembros de la alta Gerencia y miembros del Directorio deberán comprender a cabalidad sus responsabilidades y ser diligentes en el desempeño de sus actividades.

4. Misión, Visión y Valores

La misión que motiva a Isapre Nueva Masvida S.A. es otorgar ayuda a las personas, proporcionándoles un estilo de vida más saludable y colaborar con el fin de que el sistema de salud sea más eficiente.

Nuestra visión es ser reconocida como la Compañía de salud más íntegra, de excelencia y óptima en cuanto a la calidad de sus servicios y su área financiera.

Los valores de la Compañía son la Transparencia, el Compromiso, la Innovación y la Empatía.

Puesto que este Código no puede tratar todas las situaciones con las que un colaborador se podría encontrar, la Compañía confía en el buen juicio y los valores de sus colaboradores para respetar su espíritu e intención. En caso de duda, se debe consultar con la jefatura directa y/o por los canales disponibles de comunicación interna. Adicionalmente, el Anexo I contiene ejemplos prácticos de conductas.

Cada colaborador deberá cumplir con este Código y todas las normas aplicables en la Compañía. Las jefaturas tienen la responsabilidad adicional de comprender este Código y las normas aplicables al área donde trabajan, actuando como guía y orientación a sus colaboradores.

5. Responsabilidad

La totalidad de miembros y colaboradores de Isapre Nueva Masvida S.A. tienen la responsabilidad de cumplir con el Código de Ética y asegurar que sus acciones estén alineadas con los valores señalados. Específicamente:

-
- **Alta dirección: Liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura corporativa apegada a los lineamientos de este Código y garantizando que las decisiones estratégicas respeten estándares normativos y ambientales.**
 - **Gerentes: Comunicar y asegurar que el Código se cumpla en los equipos de trabajo, actuando como guía para resolver dilemas éticos y facilitando la comunicación continua sobre cualquier tema ético.**
 - **Empleados: Actuar de acuerdo con los valores y principios corporativos en su día a día, identificando y reportando conductas que infrinjan la normativa interna o externa.**
 - **Proveedores y otros terceros: Cumplir con los estándares éticos de la compañía, asegurando que sus operaciones, productos y servicios se desarrollen conforme a la normativa vigente.**

Isapre Nueva Masvida S.A. considera que sus afiliados son fundamentales para el éxito y sostenibilidad de la compañía. La relación con ellos se basa en los principios de Transparencia, Compromiso, Innovación y Empatía, garantizando que los servicios de la Isapre se ejecuten de manera profesional y responsable, y que la confidencialidad de su información sea siempre resguardada.

6. Compromiso con Isapre Nueva Masvida S.A.

Los Colaboradores de Isapre Nueva Masvida S.A. actuarán siempre en el interés de la Isapre, sus afiliados y beneficiarios, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportarle perjuicios. Se abstendrán de utilizar en beneficio propio o de terceros oportunidades de negocio que sean de interés de la Isapre.

7. Relación con los Grupos de Interés

7.1 Colaboradores

Todos los Colaboradores promoverán relaciones de trabajo basadas en el respeto mutuo, la equidad y la colaboración, para conseguir un clima de trabajo positivo. Todos los Colaboradores deben cumplir con sus obligaciones contractuales, desempeñando las tareas encomendadas con diligencia e iniciativa.

En Isapre Nueva Masvida S.A. se promueve un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y colaborativo, donde cada trabajador se siente valorado, seguro y confiado. La compañía fomenta entornos basados en el respeto mutuo, la confianza y la comunicación abierta, asegurando que todos los miembros de la organización sean tratados con dignidad, sin discriminación ni acoso de ningún tipo.

Isapre Nueva Masvida S.A. busca evitar cualquier acto de acoso sexual, acoso laboral, abuso, intimidación, discriminación o maltrato, tanto al interior de la compañía como en la relación institucional con terceros. Dichas situaciones no son tolerables y se encuentran prohibidas bajo cualquier circunstancia.

La Gerencia de Personas de la Isapre promoverá en todo momento la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7.2 Afiliados

Isapre Nueva Masvida S.A. velará en todo momento por que los derechos y beneficios que le correspondan a sus afiliados y beneficiarios se les otorguen en forma íntegra, oportuna y ajustada a la normativa vigente.

- Ningún Colaborador podrá aceptar, salvo autorización previa y por escrito de la Gerencia Legal, compromisos fiduciarios, mandatos o poderes de afiliados para la realización de las actividades de éstos en la Isapre.
- Se procurará evitar la relación de exclusividad con un afiliado que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva o restringir su acceso a otros empleados o canales de la Isapre.
- Los Colaboradores no están autorizados a modificar datos aportados por afiliados de modo unilateral, salvo en caso de error manifiesto. Asimismo, deberán respetar cabalmente la confidencialidad de los datos de afiliados y terceros, utilizando dicha información estrictamente para los fines de sus respectivos trabajos.

7.3 Prestadores

Isapre Nueva Masvida S.A. velará en todo momento que los acuerdos y convenios suscritos con los prestadores se ejecuten de forma íntegra, oportuna y de buena fe.

- Todo prestador colaborará en forma expedita y oportuna cuando la Isapre le solicite información de los pacientes beneficiarios respecto del diagnóstico, tratamiento, atenciones otorgadas y evolución.
- Todo prestador está obligado a verificar la identidad del paciente.
- Todo prestador velará que los profesionales que presten servicios cumplan con las normas pertinentes al ejercicio de la profesión, en especial el Código Sanitario y las normas éticas médicas.
- Todo prestador debe comprometerse a no cometer ninguna infracción a las leyes y normativa vigente, así como a lo establecido en este Código y en la política de negociación y contratación de servicios de terceros.

7.4 Proveedores

Isapre Nueva Masvida S.A. velará en todo momento que los acuerdos y contratos suscritos con los proveedores se ejecuten de forma íntegra, oportuna y de buena fe, de acuerdo a la política de adquisiciones corporativa definida.

Existe en Isapre Nueva Masvida S.A. un profundo compromiso de llevar a cabo los procesos de selección y contratación de manera justa, basándose en criterios de calidad, costos competitivos, cumplimiento de plazos y sostenibilidad. Se garantiza que todas las decisiones comerciales sean imparciales y sin la influencia de conflictos de interés, sobornos o beneficios indebidos.

8. Prácticas Comerciales

Isapre Nueva Masvida S.A. velará en todo momento que el área comercial sea transparente, veraz, honesta y diligente con el afiliado y potencial afiliado. Además, repudia toda práctica ilegal para concretar una transacción comercial, como el pago o entrega de obsequios u otras regalías.

Los Colaboradores del área comercial deben cumplir las obligaciones del contrato y la normativa de la Superintendencia de Salud, además de las políticas, normas e instrucciones internas de la Isapre.

Se prohíbe a los Colaboradores habilitados por la Superintendencia para cumplir el rol de Agente de Venta, realizar prácticas como utilizar información falsa o que pueda inducir a error al afiliado o potencial afiliado. Se deberá facilitar toda la información necesaria en forma clara, transparente, completa y comprensible, de modo que el afiliado pueda tomar la decisión de afiliación con pleno conocimiento. Al afiliado se deberá entregar copia de la documentación firmada por éste.

Queda totalmente prohibida la suscripción de un afiliado con documentación adulterada y/o falsificada.

9. Igualdad de Oportunidades

Isapre Nueva Masvida S.A. promueve y garantiza las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando que no haya situaciones de discriminación por razones de origen, raza, estado civil, edad, opinión política, género, credo, clase social o económica, situación familiar, embarazo, orientación sexual o discapacidad.

La contratación y la promoción profesional deben basarse en criterios objetivos que tengan en cuenta los méritos de las personas y su adecuación al perfil y necesidades del puesto, promoviendo en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades.

Los Colaboradores de Isapre Nueva Masvida S.A. son seleccionados, retribuidos y promocionados de acuerdo con su aptitud, formación, conocimientos, experiencia, liderazgo, diversidad de pensamiento, aspiraciones personales y potencial futuro. La meritocracia es el principio básico a la hora de atraer, retener, contratar y desarrollar talento, siendo uno de los principales factores que posicionan a Isapre Nueva Masvida S.A. como una de las mejores empresas para trabajar.

En cumplimiento de la legislación vigente, Isapre Nueva Masvida S.A. refuerza su compromiso de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. La Gerencia de Personas implementará y mantendrá actualizado un protocolo de prevención de acoso, con capacitaciones periódicas en todos los niveles de la organización y un procedimiento de denuncia e investigación que resguarde la dignidad y confidencialidad de todas las partes involucradas.

10. Actividades Políticas

Los Colaboradores que participan en actividades políticas de cualquier fuero, no deben involucrar a Isapre Nueva Masvida S.A., estableciendo claramente que se actúa a título personal y no en representación de la empresa, ya que ésta no participa, influye, apoya o interviene en política ni en actividades que tengan dicho carácter. Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de aporte de la empresa a partidos políticos o candidatos.

La vinculación o pertenencia de los Colaboradores a partidos políticos u otras entidades con fines públicos, así como las contribuciones o servicios a los mismos, serán de carácter personal. Se debe evitar cualquier involucramiento de la Isapre.

Los Colaboradores de Isapre Nueva Masvida S.A., antes de aceptar un cargo público, deben ponerlo en conocimiento de la gerencia de su área para que se eleve una consulta a través del Canal de Alertas, a fin de determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

11. Uso Responsable de Herramientas de Inteligencia Artificial

Los colaboradores podrán utilizar herramientas de Inteligencia Artificial (IA) en el desarrollo de sus funciones, siempre que su uso sea adecuado, seguro y conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de la organización.

Principios de uso

- Utilización de herramientas IA únicamente para fines profesionales y autorizados.
- Se debe validar la información generada antes de utilizarla o compartirla.
- Cada colaborador es responsable del uso y de las decisiones que se efectúen, incluso cuando se utilicen herramientas de IA.

Restricciones en materia de información

- No está permitido introducir información confidencial, datos personales o información sensible en herramientas de IA no autorizadas.
- No se deben utilizar herramientas externas sin garantizar previamente su seguridad y cumplimiento normativo.

Limitaciones del uso de IA

- La IA no sustituye el criterio profesional ni la toma de decisiones humanas.
- No se debe utilizar para generar información falsa, engañosa o que pueda inducir a error.
- Se debe evitar cualquier uso que pueda afectar negativamente a los clientes, afiliados, colaboradores o a la reputación de la organización.

En caso de dudas sobre la utilización de herramientas de IA, se debe consultar con el responsable del área competente y abstenerse de utilizarla hasta disponer de confirmación.

12. Políticas Relacionadas

Algunas políticas relevantes relacionadas con el presente Código son:

- Manual de Gobierno Corporativo.
- P. Cumplimiento Normativo.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- P. Prevención de Delitos.
- P. Calidad de Operación.
- P. Adquisiciones Corporativas.
- P. Seguridad de la Información y Protección de Datos.
- P. Conflicto de Interés.

-
- P. Gestión de Riesgos.
 - P. Divulgación Hechos Relevantes.
 - P. Libre Competencia.
 - P. Evaluación de la Información y Ciberseguridad.

El presente Código debe leerse en conjunto con el marco normativo vigente aplicable a la Isapre, en particular la Ley N° 20.393 (sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica) y la Ley N° 21.595 (sobre Delitos Económicos).

13. Vigencia y Revisión

El presente Código entrará en vigencia en la fecha de su aprobación por el Directorio y tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de su revisión periódica. El EPD coordinará una revisión al menos una vez al año, o de manera extraordinaria cuando cambios normativos, organizacionales o de riesgo así lo requieran.

Toda modificación sustantiva deberá ser aprobada por el Directorio. El Directorio recibirá un informe anual sobre el nivel de cumplimiento de este Código, incluyendo las alertas recibidas, investigaciones realizadas y medidas adoptadas.

14. Anexo I. Guia de Casos Practicos

El presente anexo complementa el Código de Conducta y Ética, proporcionando orientaciones prácticas que faciliten su aplicación en el día a día de los colaboradores.

Dado que la Isapre opera en el sistema de salud previsional chileno, sus Colaboradores están en contacto permanente con información sensible de salud de los beneficiarios, toman decisiones que pueden afectar el acceso a coberturas y prestaciones, y gestionan relaciones con prestadores y proveedores del ecosistema sanitario. Ello exige un estándar ético especialmente elevado.

Este anexo entrega ejemplos prácticos, checklists y señales de alerta para orientar la toma de decisiones en situaciones concretas, promoviendo una conducta ética, responsable y alineada con los valores de la organización.

1. Relación con Prestadores y Proveedores

Los colaboradores deben relacionarse con prestadores de salud, proveedores tecnológicos, farmacéuticas y otros actores del sector con total transparencia e independencia de criterio.

SITUACIÓN: *Un prestador de salud adscrito ofrece entradas a un evento, una comida u otro beneficio personal a un colaborador que participa en la negociación de convenios.*

✓ Actuación correcta	✗ Actuación incorrecta
Informar al superior jerárquico.	Aceptar el beneficio sin informar.
Evaluar si la invitación puede comprometer la objetividad en la negociación.	Tomar decisiones de convenio condicionadas por beneficios personales.
Rechazar el beneficio si puede influir en decisiones comerciales o clínicas.	Favorecer a un prestador sin respaldo clínico u objetivo.
Registrar el ofrecimiento en el sistema de conflictos de interés.	

2. Conflictos de Interés

Existe conflicto de interés cuando un interés personal, familiar o económico de un Colaborador puede interferir con su deber de actuar en beneficio de Isapre y de sus beneficiarios.

SITUACIÓN: *Un colaborador del área de contraloría médica tiene un familiar que trabaja en una clínica que está siendo evaluada.*

✓ Actuación correcta	✗ Actuación incorrecta
Declarar el conflicto de interés antes de participar en la evaluación.	Ocultar la relación personal.

Abstenerse de participar en la decisión si el superior lo estima necesario.	Participar en la decisión sin declararla.
Registrar la declaración en los canales habilitados.	Favorecer intereses propios o de terceros en desmedro de los beneficiarios.

3. Uso del Canal de Denuncias

El canal de denuncias es la vía habilitada para que cualquier Colaborador reporte, de forma confidencial y sin represalias, conductas irregulares o contrarias al Código de Ética.

SITUACIÓN: *Un colaborador detecta que un compañero accede a fichas de beneficiarios sin relación con sus funciones.*

✓ Actuación correcta	✗ Actuación incorrecta
Reportar la situación a través del Canal de Alertas.	Ignorar la situación.
Proporcionar información objetiva y de buena fe.	Difundir la información informalmente sin usar los canales establecidos.
Proteger la confidencialidad del reporte y de las personas involucradas.	Tomar represalias o presionar a quienes han reportado.

4. Conducta en el Entorno Laboral

Isapre Nueva Masvida S.A. promueve un ambiente de trabajo basado en el respeto, la inclusión y la dignidad de todas las personas.

SITUACIÓN: *Se producen comentarios ofensivos o discriminatorios entre compañeros, o hacia beneficiarios que solicitan atención.*

✓ Actuación correcta	✗ Actuación incorrecta
Detener la conducta inapropiada en el momento.	Tolerar o participar en conductas discriminatorias.
Informar a los canales correspondientes si la situación persiste.	Minimizar el impacto de los comentarios ofensivos.
Fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo.	Trasladar esas conductas a la atención de beneficiarios.

CHECKLIST DE TOMA DE DECISIONES

1	¿Es legal y cumple con la normativa vigente aplicable a Isapres (Ley GES, DFL N° 1 de Salud, normativa de la Superintendencia de Salud)?
2	¿Está alineado con el Código de Ética y las políticas internas de la Isapre?

3	¿Podría justificar mi decisión de forma transparente ante mis superiores, la Superintendencia de Salud o el público general?
4	¿Existe algún interés personal, familiar o económico que pueda influir en mi decisión?
5	¿La decisión puede afectar negativamente los derechos en salud de un beneficiario?
6	¿Puede afectar la reputación o la responsabilidad legal de la organización?

Si existe duda en alguna de estas preguntas, se recomienda consultar con el superior jerárquico o con el Encargado de Prevención del Delito antes de actuar.

CHECKLIST EN RELACIÓN CON TERCEROS

1	¿Actúo con transparencia e integridad en todas mis interacciones con prestadores, proveedores y beneficiarios?
2	¿Evito aceptar beneficios personales indebidos que puedan comprometer mi objetividad?
3	¿Las decisiones que tomo se basan en criterios objetivos, clínicos y normativos?
4	¿Cumplo con la política comercial y de adquisiciones de la Isapre?
5	¿He declarado cualquier potencial conflicto de interés antes de participar en una decisión?

CHECKLIST EN ATENCIÓN AL BENEFICIARIO

1	¿Brindo el mismo estándar de atención a todos los beneficiarios, independientemente de su plan o condición?
2	¿Informo con precisión y claridad sobre coberturas, derechos GES, CAEC y procedimientos aplicables?
3	¿Evito condicionar la orientación o las decisiones a presiones comerciales internas?
4	¿Actúo con empatía y respeto hacia el beneficiario, especialmente en situaciones de vulnerabilidad?
5	¿Derivo oportunamente cuando la consulta supera mi ámbito de competencia?

Orden de Actuación ante Dudas o Irregularidades

En caso de dudas sobre la interpretación o aplicación del Código de Ética, o ante la detección de una posible irregularidad, el Colaborador deberá seguir el siguiente orden de actuación:

- Consultar con el superior jerárquico.
- Contactar al Encargado de Prevención del Delito.
- Utilizar el canal de denuncias cuando la situación lo requiera, especialmente si involucra al propio superior.

Control de Versiones

Versión	Período	Cambios realizados
V01.0 → V02.0	31/10/2018 → 02/11/2021	Reorganización completa de la estructura del Código; se agrega la palabra 'Ética' al nombre; incorporación del concepto de 'alerta'; sección 6.4 Proveedores. Eliminación de secciones incorporadas en otras políticas: Modelo de Gestión del Comité de Ética, Prevención de Delitos, Procedimientos de Denuncia e Investigación, Anticorrupción, Conflictos de Interés, Libre Competencia, Manejo de Información, Protección Medioambiental, Normas TIC, Uso de recursos y Sanciones.
V02.0 → V02.1	02/11/2021 → 01/09/2022	Se ajusta lo referido al procedimiento de anticorrupción, el cual formará parte del procedimiento de prevención de delitos. Se incorpora al nuevo Gerente General, Sr. Aldo Corradossi.
V02.1 → V03.0	01/09/2022 → 03/06/2026	<p>Se incorporan los siguientes apartados con sus respectivos números:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4. Misión, Visión y Valores. 11. Uso responsable de herramientas de Inteligencia Artificial. 13. Vigencia y Revisión. 14. Anexo I. Guía de casos prácticos. <p>También se incorpora la procedencia, específicamente en los apartados de Introducción y Políticas Relacionados, de la aplicación de la ley 21.595 y su amplio abanico de delitos.</p> <p>En el apartado N°2 de Objetivos se incorporaron los puntos de prevención de la comisión de delitos económicos y gestión efectiva de riesgos penales; la protección de los derechos de los afiliados y grupos vulnerables frente a prácticas abusivas o fraudulentas. Este apartado concluyó advirtiendo que es responsabilidad de toda la compañía dar estricto cumplimiento al presente Código.</p> <p>El apartado N°5 sobre Responsabilidad se enfocó desde los principios que Isapre Nueva Masvida S.A. proclama en el apartado de Introducción.</p> <p>A su vez, se incorpora en el apartado N°9 sobre Igualdad de Oportunidades el compromiso que asume Isapre con propiciar a un ambiente laboral óptimo.</p>