

CÓDIGO DE ÉTICA DE UCPSA APÉNDICE A DEL MANUAL DEL EMPLEADO

United Cerebral Palsy of Southern Arizona (UCPSA) se compromete a mantener los más altos estándares de conducta ética en todos los aspectos de nuestras relaciones. Establecemos altos estándares tanto para nosotros como para nuestro personal y nuestros contratistas. Además, debido a que tenemos contratos y subcontratos gubernamentales, estamos sujetos a reglas, regulaciones y leyes en adhesión a las que se aplican a otras organizaciones.

UCPSA ha adoptado este Código de Ética y otras políticas para ayudar a guiar a los empleados y contratistas en su trabajo. Se requiere que los empleados y contratistas sigan el Código de Ética y todas las políticas de UCPSA. Como siempre y además del Código de Ética, su integridad y juicio deben guiarlo en su trabajo. Este Código de Ética funciona en conjunto con el Manual del Empleado de UCPSA y otras políticas, procedimientos o disposiciones.

Todos los empleados y contratistas son responsables de adherirse a los Estándares de conducta establecidos aquí. Recomendamos encarecidamente a todos los empleados y contratistas que revisen el Código de Ética periódicamente para asegurarse de que siguen cumpliéndolo y que utilicen el Código de Ética como guía en todas las decisiones relacionadas con UCPSA.

Estándares de conducta

La lista a continuación proporciona una descripción general de las leyes, políticas y estándares que deben tenerse en cuenta al trabajar con UCPSA y nuestros consumidores. UCPSA se reserva el derecho de agregar, eliminar o modificar estos estándares en cualquier momento. Si tiene alguna pregunta con respecto a este Código de Ética o cualquier situación que surja en su trabajo, comuníquese con su supervisor o con Recursos Humanos. Estas personas están aquí para ayudarlo a tomar la decisión correcta y apoyar a nuestros consumidores.

Sin discriminación, acoso ni represalias

UCPSA cree que todos los empleados, contratistas independientes y consumidores merecen trabajar y vivir libres de discriminación, acoso y represalias. De acuerdo con estos valores, UCPSA no tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o represalia contra ningún miembro del personal por parte de nadie, incluidos otros empleados, gerentes, proveedores y/o consumidores. Se espera que todos los miembros del personal eviten cualquier comportamiento o conducta que pueda interpretarse como discriminación, acoso o represalia.

UCPSA se compromete a mantener la igualdad de oportunidades de empleo en cada término, beneficio, condición o privilegio de empleo. UCPSA no discrimina a los solicitantes o empleados por motivos de edad, raza, sexo, color, religión, origen nacional, género, discapacidad, estado civil, orientación sexual, identidad de género, ciudadanía, ascendencia, estado de veterano, credo, información genética, o cualquier otro estado protegido por la ley federal, estatal o local.

UCPSA prohíbe las represalias contra cualquier individuo que participe en cualquier actividad protegida por la ley local, estatal o federal.

Cumplimiento de las Leyes Aplicables

UCPSA requiere integridad tanto organizacional como personal. Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables y nos esforzamos por realizar nuestro trabajo de acuerdo con los más altos estándares éticos. Se espera que los empleados y contratistas sean honestos y directos al tratar con gerentes, compañeros de trabajo, consumidores, proveedores, agencias gubernamentales, socios y el público en general.

UCPSA desea proporcionar información específica sobre la Ley de Reclamos Falsas a sus empleados y contratistas, de conformidad con la Sección 6032 de la Ley de Reducción del Déficit de 2005. UCPSA y sus empleados o contratistas también deben cumplir con todos los demás requisitos e instrucciones federales, estatales y locales sobre la prevención y denuncia de reclamos falsos.

De conformidad con la Ley de Reclamos Falsas (FCA en inglés) y la Ley de Reducción del Déficit (DRA en inglés), UCPSA ha adoptado procedimientos para detectar y prevenir el fraude, el despilfarro y el abuso. UCPSA se toma muy en serio el fraude y el abuso reales o potenciales. UCPSA apoya los esfuerzos de las autoridades federales y estatales para identificar casos de fraude y abuso. UCPSA protegerá a los denunciantes que brinden información de una violación de reclamos falsos federales o estatales.

Descripción general de FCA y DRA:

La Ley de Reducción del Déficit

La DRA se convirtió en ley el 8 de febrero de 2006. La ley requiere que los estados que participan en Medicaid exijan que los proveedores que reciban o realicen pagos anuales de al menos \$ 5 millones bajo el programa estatal de Medicaid deben establecer políticas escritas para que todos los empleados y contratistas proporcionen información sobre:

- Ley de Reclamos Falsos,
- La Ley de Programas de Remedios Civiles para Fraudes,
- Leyes estatales relativas a sanciones civiles o penales por reclamos y declaraciones falsas.
- Las protecciones de los denunciantes en virtud de dichas leyes.
- La función de esas leyes en la prevención y detección de fraudes, derroches y abusos.
- Políticas y procedimientos del proveedor o empleador para prevenir y detectar fraude, despilfarro y abuso, y
- Proporcionar información en un manual del empleado sobre los derechos de los empleados a ser protegidos como denunciantes.

Ley de Falsos Reclamos

La Ley de Reclamaciones Falsas es un estatuto que establece la responsabilidad civil de cualquier persona o entidad que:

- A sabiendas presenta, o hace que se presente, un reclamo, registro o declaración de pago o aprobación,
- Conspira para defraudar al gobierno haciendo que se pague una reclamación falsa o fraudulenta,
- Utiliza a sabiendas, o hace que se utilice, un registro o declaración falsa para ocultar, evitar o disminuir una obligación de pagar dinero o transmitir propiedad al gobierno de los Estados Unidos, y/o

- Comete cualesquiera otros actos fraudulentos contenidos en el estatuto.

El término "a sabiendas" se define como una persona con conocimiento real de la información, una persona que actúa ignorando deliberadamente la verdad o falsedad de la información, o una persona que actúa sin tener en cuenta la verdad o falsedad de la información. No se requiere prueba de intención específica de defraudar. El término "reclamo" se define como cualquier solicitud o demanda de dinero o propiedad si el gobierno de los Estados Unidos va a proporcionar alguna parte de los mismos.

La Ley de Reclamaciones Falsas abarca el fraude que involucra cualquier programa o contrato financiado con fondos federales, excepto el fraude fiscal.

El Fiscal General de los Estados Unidos está obligado a investigar las violaciones de la FCA y puede entablar acciones civiles contra una persona. La FCA también prevé acciones de personas privadas (llamado una demanda "qui tam"), que permite a una persona presentar una demanda en nombre del gobierno por violaciones de la ley. Las acciones deben iniciarse dentro de los seis a diez años posteriores a la infracción. Las acciones de Qui tam deben permanecer selladas durante al menos 60 días y el gobierno de los Estados Unidos puede optar por intervenir en la demanda, asumiendo la responsabilidad principal de enjuiciar, desestimar o resolver la acción. Si el Gobierno opta por no intervenir, la persona que inició la demanda tiene derecho a continuar con la acción. Un individuo puede compartir un porcentaje de la recuperación del Gobierno en una acción o acuerdo de la FCA.

Cualquier persona que presente o participe en una demanda qui tam está protegida contra el despido, la degradación, el acoso, la discriminación o las represalias por parte de UCPSA, sus empleados, agentes y cesionarios.

La multa por violar la FCA es tres veces la cantidad que el gobierno de los Estados Unidos había sido defraudado y las sanciones civiles de \$ 5,500 a \$ 11,000 por cada ofensa. También se puede exigir a las personas y entidades que paguen los costos de entablar acciones para recuperar multas o daños.

Otras leyes federales sobre fraude y recursos civiles

La Ley Federal de Remedios Civiles contra el Fraude del Programa de 1986 establece un recurso administrativo o de agencia contra cualquier persona que presente, o haga que se presente, una reclamación o declaración escrita que la persona sepa o tenga motivos para saber que es falsa, ficticia o fraudulenta debido a una afirmación u omisión a ciertas agencias federales, incluido el Departamento de Salud y Servicios Humanos. La agencia puede investigar y, con la aprobación del Fiscal General, comenzar los procedimientos si el reclamo es por menos de \$ 150,000. Las audiencias deben comenzar dentro de los 6 años posteriores a la presentación del reclamo. Esta Ley permite que se impongan sanciones monetarias civiles en las audiencias, incluidas las multas de \$ 5,500 y evaluaciones en lugar de daños de no más del doble del monto original de las reclamaciones.

El término "sabe o tiene motivos para saber" se define como una persona que tiene conocimiento real o actúa en ignorancia deliberada de la verdad o falsedad de la información, o actúa con desprecio imprudente de la verdad de la información presentada. No se requiere prueba de intención específica de defraudar. El término "reclamación" se define como cualquier solicitud o demanda de propiedad o dinero, incluidas subvenciones, préstamos, seguros o beneficios, que el Gobierno de los Estados Unidos proporcionará o reembolsará cualquier parte de la financiación.

Estatutos y casos de Arizona sobre reclamos falsos

Varios estatutos de Arizona y la jurisprudencia aplicable también prevén sanciones civiles o penales por reclamos y declaraciones falsas, que incluyen:

- La Ley de Protección a los Empleados de Arizona.
- La Ley de Fraude al Consumidor de Arizona. (ARS § 44-1522, et. Seq.)
- Jurisprudencia de Arizona sobre causas de acción privadas por fraude al consumidor y fraude relacionado con valores.

Protecciones federales y estatales para denunciantes

Tanto las leyes de los Estados Unidos como las de Arizona protegen a las personas que actúan para alertar al gobierno federal o estatal de violaciones de corrupción, ilegalidad, violaciones de la FCA o cualquier otro delito. La persona que hace esta divulgación a menudo se denomina "denunciante" según las leyes federales y estatales.

Las siguientes leyes federales prohíben la discriminación, el acoso o las represalias contra las personas que presentan información relacionada con violaciones de la ley, corrupción, ilegalidad u otras irregularidades:

- Ley de Reclamos Falsos. (31 USC § 3729, et. Seq.) Acciones entabladas en un tribunal federal.
- La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970. (29 USC § 660, et. Seq.) Acciones entabladas a través de OSHA.
- Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud de 1996. (45 CFR § 164.530, et. Seq.)
- La Ley de mejora de la calidad y la seguridad del paciente de 2005. (42 USC § 299, et. Seq.)
- La ley de derechos civiles de 1991. (42 USC § 2000e-3a). Acciones entabladas a través del Departamento de Trabajo.
- La Ley de Discriminación por Edad de 1975. (29 USC § 623 (d), et. Seq.)
- Ley de Rehabilitación de 1973. (29 USC § 660, et. Seq.)
- Ley de Estadounidenses con Discapacidades (42 USC § 12203, et. Seq.)
- Ley de Normas Razonables de Trabajo. (29 USC § 215 (a) (3))
- Ley de permiso médico para familiares. (29 USC § 2615).
- Condiciones de participación de Medicare. (42 CFR § 489.10).

Las personas también están protegidas por la ley del estado de Arizona, que incluye, entre otras, ARS §23-1501, para diversas formas de denuncia de irregularidades. Este estatuto, Sección A3 (c) (ii), brinda protección a una persona cuando:

“La divulgación por parte del empleado de manera razonable de que el empleado tiene información o una creencia razonable de que el empleador, o un empleado del empleador, ha violado, está violando o violará la Constitución de Arizona o los estatutos de este estado al empleador o un representante del empleador que el empleado crea razonablemente que está en una posición gerencial o de supervisión y tiene la autoridad para investigar la información proporcionada por el empleado y tomar acción para prevenir más violaciones de la Constitución de Arizona o los estatutos de este estado o un empleado de un organismo público o subdivisión política de este estado o cualquier agencia de un organismo público o subdivisión política”.

Procedimientos de UCPSA para detectar y prevenir fraude, despilfarro y abuso

UCPSA se compromete a mantener el más alto nivel de estándares éticos y profesionales en el cuidado de nuestros consumidores. UCPSA ha desarrollado procedimientos para prevenir posibles

fraudes, abusos y despilfarros en programas financiados por Medicare, Medicaid u otros programas gubernamentales.

UCPSA ha establecido un programa de cumplimiento para brindar orientación a los empleados y contratistas sobre sus responsabilidades y ayudar a estas personas a determinar la conducta adecuada. Hemos establecido un Oficial de Cumplimiento, actualmente designado como nuestro Director Financiero.

Si bien todos los empleados y contratistas de UCPSA están obligados a seguir las políticas y procedimientos de cumplimiento, incluido este Código de Ética, UCPSA proporcionará acceso a la información, la capacitación y los recursos necesarios para cumplir con las leyes federales y estatales aplicables, incluidas las leyes y regulaciones de ética, y políticas. Todos los empleados y contratistas deben ayudar a mantener y promover los más altos estándares de ética y cumplimiento. Todos los empleados y contratistas deben notificar a UCPSA para permitir que la organización aborde las inquietudes, cuando surjan, de conformidad con las políticas y los procedimientos. Si un empleado tiene preguntas sobre la conducta, las políticas o los procedimientos, el empleado debe buscar orientación de su supervisor o del Oficial de Cumplimiento. Cada empleado y contratista está obligado a realizar su trabajo de una manera que garantice los más altos estándares éticos y cumplimiento.

UCPSA prohíbe a los empleados, contratistas o agentes presentar a sabiendas cualquier reclamo de pago o aprobación que sea inexacto, falso, ficticio o fraudulento.

El cumplimiento del Código de Ética de UCPSA será un factor en la evaluación del desempeño. La supervisión y la instrucción del cumplimiento también serán un elemento importante en la evaluación de los empleados supervisores de UCPSA responsables de la facturación del programa Medicare/Medicaid/federal/estatal o la prestación de servicios a los consumidores. Los empleados que no cumplan con las políticas y procedimientos de UCPSA, incluido este Código de Ética, pueden recibir capacitación adicional y/o estar sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

EXPECTATIVAS PARA EMPLEADOS Y CONTRATISTAS

Obligación personal de informar

Cada empleado, contratista y agente tiene la responsabilidad personal de informar cualquier actividad de cualquier otro empleado, contratista, agente o proveedor que el individuo tenga motivos para creer que viola las leyes, reglas o regulaciones federales o estatales aplicables. Cualquier violación o sospecha de violación debe ser reportada inmediatamente al Oficial de Cumplimiento con notificación al supervisor del empleado al mismo tiempo, si corresponde.

Los empleados que, de buena fe, denuncien una posible infracción no serán objeto de represalias. Los empleados que realicen un informe que saben que es falso o engañoso estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes. Cada empleado que participa directa o indirectamente en la prestación de servicios y/o en la facturación de Medicare, Medicaid y programas federales o estatales tiene la responsabilidad individual de cumplir con las políticas y procedimientos relevantes de la organización.

Investigaciones internas de informes

UCPSA investigará todas las inquietudes informadas con prontitud y confidencialidad en la mayor medida posible. El Oficial de Cumplimiento coordinará las investigaciones con los supervisores de departamento correspondientes. El Oficial de Cumplimiento puede designar a una persona interna o

externa para que complete una investigación en su lugar. El Oficial de Cumplimiento informará cualquier hallazgo de una infracción al Director de RR.HH. y al Director Ejecutivo.

El Oficial de Cumplimiento tiene la autoridad expresa para retener los nombres de los empleados que reportan inquietudes. Sin embargo, el Oficial de Cumplimiento no tiene la autoridad para extender la protección o inmunidad de acción disciplinaria o enjuiciamiento a personas que puedan haber incurrido en fraude, mala conducta u otras instancias de incumplimiento.

La presentación de informes, incluida la autoevaluación de UCPSA, a las agencias de supervisión apropiadas se producirá si las circunstancias lo justifican. Dichas agencias pueden incluir a la Oficina del Inspector General, los Centros de Medicare o Medicaid (CMS), los Contratistas Aprobados por Medicare (MAC) y/o el Departamento de Inspecciones y Apelaciones del Estado. Las acciones correctivas recomendadas pueden incluirse con estos informes. Todos los empleados de UCPSA deben cooperar plenamente con los esfuerzos de investigación.

Medidas correctivas

Cuando una investigación interna encuentra una violación, UCPSA iniciará la acción correctiva apropiada, que incluye, entre otras, la restitución inmediata de cualquier monto de pago en exceso e instituyendo cambios internos para evitar que ocurra una violación similar en el futuro.

Medida disciplinaria

Un empleado que viole el Código de Ética u otras políticas de UCPSA estará sujeto a la acción disciplinaria apropiada y/o capacitación adicional para evitar que se repita la violación. UCPSA considerará la capacitación previa y la acción disciplinaria para determinar el recurso apropiado en cada situación, así como la naturaleza, gravedad y frecuencia de la infracción. Las infracciones también pueden resultar en responsabilidad civil personal para las personas que participan en un comportamiento fraudulento.

Auditoría y seguimiento internos

UCPSA está comprometida con el monitoreo continuo del cumplimiento que puede incluir auditorías internas programadas y/o no anunciadas. Las auditorías internas buscarán violaciones reales o potenciales. El Oficial de Cumplimiento puede delegar auditorías internas o supervisar las funciones a otros departamentos (como Operaciones, Finanzas, etc.) o agentes externos.

Reconocimiento de la formación

UCPSA completará la capacitación adecuada de los empleados y ciertos contratistas con respecto a este Código de Ética y las políticas/prácticas relacionadas. Después de la capacitación, es posible que se requiera que las personas firmen un reconocimiento confirmando su asistencia. Es posible que se requiera que los empleados y contratistas asistan a la capacitación y firmen un reconocimiento de asistencia como condición para trabajar con UCPSA. El cumplimiento del Código de Ética y la asistencia a capacitaciones se incluirán en las consideraciones de contratación, evaluaciones de desempeño, acciones disciplinarias y decisiones relacionadas con terminaciones de empleo o contratos.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Prohibición de represalias

UCPSA no tolerará represalias por parte de un empleado, supervisor u otra persona contra un empleado por informes de buena fe de sospecha de incumplimiento de este Código de Ética o posibles violaciones del programa de cumplimiento de UCPSA. Además, UCPSA no impondrá medidas disciplinarias a un empleado que informe sobre una sospecha de incumplimiento del Código de Ética o posibles violaciones del Programa de cumplimiento de UCPSA.

UCPSA dejará en claro a todos los empleados, incluidos los supervisores y gerentes, en el momento de la contratación inicial y mediante la capacitación después de la contratación, que es una violación de la política de UCPSA intimidar o tomar represalias contra cualquier empleado o contratista que utilice el proceso de quejas de cumplimiento para sus fines previstos.

Estímulo para comunicar inquietudes

Se recomienda encarecidamente a todos los empleados y contratistas que informen sus inquietudes si creen que la atención al consumidor está en riesgo o si no se han cumplido los estándares éticos y definidos en este Código de Ética. UCPSA está comprometida con la comunicación abierta entre supervisores y empleados. UCPSA quiere que los empleados sepan que pueden comunicarse directamente con su supervisor, el Oficial de Cumplimiento o el Director Ejecutivo con respecto a violaciones reales o potenciales del Código de Ética sin temor a represalias o represalias.

Auditoría del oficial de cumplimiento y revisión de la política de represalias

El Oficial de Cumplimiento establecerá y mantendrá políticas efectivas con respecto a la prohibición de represalias por parte de los empleados. El Oficial de Cumplimiento está autorizado a tomar las acciones necesarias para realizar auditorías de todas las políticas y procedimientos contra las represalias en UCPSA. Dichas acciones pueden incluir la revisión de los archivos del personal en busca de quejas hechas de sospecha de mala conducta y cualquier acción disciplinaria sospechosa que ocurra después de la queja.

Firme a continuación para indicar que recibió el Código de Ética de UCPSA.

Firma del Empleado

Fecha

Nombre en Letra Imprenta

