

Informe de
sostenibilidad
Keralty. 2021

1 Capítulo

Gobierno corporativo,
ética y transparencia

Ir

2 Capítulo

Prácticas laborales

Ir

3 Capítulo

Protección y cuidado
del medio ambiente

Ir

4 Capítulo

Compromiso con
usuarios y clientes

Ir

5 Capítulo

Contribución al
desarrollo social

Ir

6 Capítulo

Cadena de
abastecimiento
sostenible

Ir

7 Capítulo

Tabla GRI

Ir

Contenidos

Informe de sostenibilidad
2021

Palabras del presidente

102-12

102-14

102-20

102-23

Con el orgullo de haber hecho un aporte incalculable que nació desde el corazón, la pasión y la determinación, pero que principalmente se hizo una realidad desde las acciones, pudimos consolidar a nuestra organización como un actor que fue parte de la solución a la crisis ocasionada por la covid-19 que impactó negativamente a la humanidad a lo largo de más de dos años.

El 2021, que trajo sus propios desafíos para quienes tenemos en primer plano el propósito de *trascender cuidando la vida y el bienestar de las personas*, lo recordaremos en este Grupo Empresarial como el año en el que cada una de nuestras empresas y cada uno de nuestros colaboradores implementó sin descanso las iniciativas necesarias para asegurar que el final de la pandemia se convirtiera en una realidad.

Nuestro desarrollo científico, nuestra vocación por la investigación y por la generación de conocimiento, nues-

tra capacidad empresarial, y la calidad incuestionable de nuestros profesionales de salud, administrativos, operativos y logísticos, fue la base fundamental para afrontar sin tregua esta fase que avisorábamos como la etapa fundamental para dar nueva esperanza a la humanidad, en general, y a los usuarios a quienes prestamos cada uno de nuestros servicios, en particular.

Con una organización cimentada en la experiencia consolidada de más de 40 años, la vocación de servicio como premisa fundamental, y el espíritu de innovación como realidad diaria, ratificamos nuestra condición de ser, como lo hemos sido y como será siempre nuestra tarea, un grupo sostenible, para beneficio de nuestros usuarios, colaboradores, proveedores, y de las comunidades de los países en los que estamos presentes, que contaron y siguen contando con una compañía sólida que está allí para ellos, incluso en las situaciones más adversas.

Apoyados en los valores con los que obramos en Keralty, justicia, respeto, solidaridad, responsabilidad, compasión, verdad y honestidad, creamos y fortalecimos estrategias masivas de vacunación contra la covid-19 que permitieron priorizar nuestros afiliados, usuarios y pacientes más vulnerables, protegerlos con la inmunización y llegar a ellos de manera oportuna con las dosis necesarias para proteger su vida, de acuerdo con lo que progresivamente indicaba la evidencia científica. Poder llegar con los esquemas de vacunación completos tanto a nuestros adultos mayores y grupos de riesgo como a nuestros adultos jóvenes, adolescentes y menores de edad, se convirtió en un reto ante el cual cumplimos a cabalidad.

Sin dejar de lado la atención en salud, fortalecimos nuestros equipos de tomas de muestras para detección de la covid-19; nuestros equipos y plataformas de telemedicina para la atención

médica no presencial y por medios virtuales equipos de atención domiciliaria en salud y de exámenes diagnósticos para nuestros usuarios con condiciones vulnerables.

Nuestras clínicas, que en 2020 triplicaron sus Unidades de Cuidado Intensivo y lograron, a través de la implementación de hospitales de campaña, hoteles hospitales o alianzas para la adecuación de instituciones dedicadas a los cuidados intermedios, la expansión de sus áreas para garantizar a nuestros usuarios, afiliados y pacientes, se prepararon para la atención de aquellas patologías diferentes a la covid-19 que era necesario retomar de manera oportuna. Igual lo hicieron nuestras empresas de aseguramiento, que se comprometieron con la búsqueda de aquellos pacientes que por sus temores habían interrumpido sus tratamientos de otras enfermedades o que se habían abstenido de acercarse a los Centros Médicos durante

la pandemia. Y junto a ello, dimos un nuevo impulso a nuestros programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así como aquellos de nuestro Enfoque Comunitario que buscan generar la participación de la comunidad como parte fundamental de un nuevo modelo de salud integral, para lo cual han trabajado de manera metódica nuestra Fundación Keralty y empresas como EPS Sanitas, Clínica Colsanitas y Colsanitas, en Colombia.

Fortalecimos nuestra gestión y difusión del conocimiento científico a través del Instituto Global de Excelencia Clínica de Keralty, para cuidar a nuestros profesionales de salud y motivarlos a desarrollar nuevos saberes. Desplegamos los canales y herramientas para el seguimiento de las condiciones de salud física y mental de nuestros colaboradores, propios y adscritos de todos los países en los que estamos presentes, a quienes garantizamos su estabilidad laboral en medio de la pandemia.

Apoyamos a nuestros proveedores, implementando las acciones que nos han permitido estar a su lado, ayudarles y motivarlos en la etapa de reactivación económica, con el fin de aportar en lo que ha estado a nuestro alcance en su sostenibilidad y, por ende, el bienestar de sus colaboradores.

Los invitamos a conocer este Informe de Sostenibilidad, en el cual ratificamos nuestro compromiso con el cumplimiento de la agenda propuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, alineándonos con las iniciativas y principios de Pacto Global de Naciones Unidas, al cual nos adherimos desde agosto de 2016.

Desde Keralty, ratificamos en esta publicación nuestro compromiso con la promoción de prácticas transparentes y de lucha contra la corrupción; acciones para minimizar en todos nuestros procesos el impacto en el medio ambiente; trabajo permanente y articulado con los diferentes Grupos De Interés con los que nos relacionamos; y políticas de Responsabilidad Social Corporativa que continuamos fortaleciendo.

Nos satisface compartir con ustedes este nuevo balance en el cual reiteramos nuestro propósito de consolidar una política empresarial responsable, que nos permite seguir brindando estabilidad laboral a nuestros colaboradores; de lograr nuestro propio crecimiento empresarial, con el cual continuamos aportando al desarrollo económico de los países en los que estamos presentes; y de haber continuado promoviendo en todos nuestros públicos el uso adecuado de los recursos naturales, prácticas de movilidad sostenible y el cuidado de nuestro entorno y del medio ambiente.

Continuar siendo parte de la solución a los profundos problemas que planteó la pandemia y continuar cuidando de nuestros más de 17 millones de usuarios en el mundo, se constituye en un orgullo para Keralty y seguirá siendo un compromiso ineludible continuar nuestro día a día alineados con nuestra misión de “ofrecer un modelo de salud integral sanitario, social y comunitario, mediante un ecosistema integrado de compañías, productos de aseguramiento en salud, servicios sanitarios y sociales de alta calidad, que provea el mejor valor en salud y bienestar, garantizando unos cuidados coordinados, verdaderamente compasivos, efectivos, excelentes, equitativos y solidarios”.

BIENVENIDOS



JOSEBA GRAJALES JIMÉNEZ
Presidente Keralty

Sobre este informe

102-50

102-52

102-53

102-54

Presentamos nuestro noveno informe anual de Sostenibilidad del Grupo Keralty en el cual recopilamos los principales resultados en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobierno corporativo alcanzados durante el 01 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

A través de este informe comunicamos a nuestros Grupos de Interés los logros y retos propuestos durante este periodo y, asimismo, nuestros objetivos a alcanzar para el nuevo año en los territorios donde tenemos presencia como Colombia, Estados Unidos, Filipinas, México, Perú y Venezuela, de tal forma continuar propulsando la implementación de buenas prácticas en los demás países con el fin de establecer parámetros de sostenibilidad en las empresas que conforman el Grupo, contribuyendo al crecimiento económico y social, y cuidado del medio ambiente.

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) opción Exhaustiva, los 10 Principios de Pacto global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el aporte de nuestras buenas prácticas en los asuntos priorizados para el Grupo.

Para ampliar información sobre el informe de sostenibilidad, pueden comunicarse con nosotros al teléfono (571) 6496060 o al correo comunicacionekeralty@keralty.com

Generalidades

102-1 102-2 102-3 102-5 102-7

En Keralty S.A.S., somos un Grupo Empresarial generador de valor en salud, conformado por empresas de aseguramiento y prestación de servicios y una red propia hospitalaria y asistencial, haciendo parte también, instituciones educativas y empresas con enfoque social que complementan el mundo de salud que ofrecemos.

Hemos logrado trascender en nuestros servicios y nuestra capacidad instalada, y a través de los años consolidamos nuestra presencia en diferentes países de Latinoamérica, Norte América y Asia, siendo referentes en calidad y oportunidad en el servicio.

Durante el 2021, continuamos nuestro crecimiento, logrando llegar a más de 6 millones de usuarios a nivel global, a más 600 ciudades con atención y con una fuerza laboral de más de 24 mil colaboradores, haciendo que juntos brindemos experiencias memorables.

	COLOMBIA	VENEZUELA	PERÚ	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO	FILIPINAS	TOTAL
Total usuarios	5.482.685	0*	248.163	347.520	885.445	0	6.963.813
Total colaboradores	21.030	391	262	1.973	630	167	24.453
Ciudades con atención	345	1	23	43	215	4	631
Centros médicos de atención especializada	54	1	0	28	10	6	99
Centros médicos de atención primaria	52	0	0	27	3	0	82
Centro óptico	31	0	0	0	0	0	31
Clínica dental	30	1	0	3	21	3	58
Farmacia	0	1	0	0	0	2	3
Hospital	9	1	0	1	0	0	11
Laboratorio clínico	70	0	0	1	0	6	77
Salud ocupacional	5	0	0	0	0	0	5
Unidad de urgencias	5	0	0	0	0	0	5
Médicos adscritos	6.674	0	0	0	3.545	0	10.219
Entidades de salud adscritas	6.968	0	317	0	1.942	0	9.227



En Venezuela ya no se tiene usuarios, ahora solo se tiene infraestructura.

Nuestra participación en asociaciones y reconocimientos

Mapa de relaciones con agentes externos



102-13

A lo largo de nuestro recorrido como Grupo, hemos realizado alianzas con múltiples asociaciones permitiéndonos fortalecer y consolidar un óptimo servicio a través de nuestra infraestructura física, calidad humana en la atención a los usuarios y gestión social en los países donde tenemos presencia.

*ACEJV: Asociación de Copropiedades y entes Jurídicos vecinos del QJ

**CSMS: Corporación Social Médica Sanitas

Reconocimientos

Con el desarrollo de nuestra gestión durante el 2021 y los esfuerzos realizados para brindar servicios de calidad a nuestros usuarios, a través de la Cuenta de Alto Costo logramos ser reconocidos en diferentes categorías, **incentivando la mejora continua en nuestros servicios** contribuyendo a mejorar la calidad de la atención y las condiciones de salud de quienes padecen enfermedades de alto costo.



<https://cuentadealtocosto.org/site/quienes-somos/>

EPS con los mejores resultados



Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.

EPS con los mejores resultados de gestión del riesgo:

En personas con hepatitis C

En personas con cáncer de colon y recto

En población adulta con linfoma no Hodgkin

En población adulta con leucemia linfocítica aguda

En menores de 18 años con leucemia linfocítica aguda

Ganadores



EPS con los mejores resultados de gestión del riesgo:

Cardiovascular en las personas con HTA o DM

En personas con artritis reumatoide

En personas con hemofilia

En personas viviendo con VIH/sida

En mujeres con cáncer de mama

En mujeres con cáncer de cérvix

En personas con cáncer gástrico

En personas con cáncer de próstata

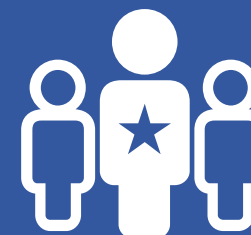
En personas con cáncer de pulmón

En población adulta con leucemia mieloide aguda

En menores de 18 años con leucemia mieloide aguda

En artritis

Finalistas



Clínica Universitaria Colombia

En población adulta con cáncer

En cáncer de mama

En cáncer gástrico

En cáncer de colon y recto

En cáncer de próstata

En cáncer de pulmón

En linfoma no Hodgkin

En leucemia linfocítica aguda en adultos

En leucemia mieloide aguda en adultos

Ganadores



Clínica Universitaria Colombia

IPS con los mejores resultados de gestión del riesgo:

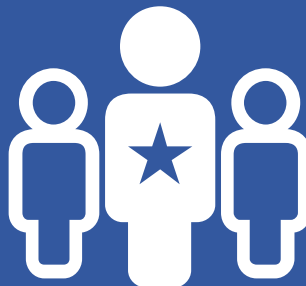
Cáncer de cérvix

Clínica Colsanitas - Unidad Renal Sanitas

IPS con los mejores resultados de gestión del riesgo:

Cardiovascular en las personas con HTA o DM

Finalistas



IPS con los **mejores resultados**



Clínica
Colsanitas



Compromiso con los ODS

Como Grupo socialmente responsable, tenemos la firme convicción que uno de los caminos que nos permitirá generar un cambio, no solo a nivel organizacional, sino global, son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales, a través de nuestra Comisión de Responsabilidad Social, hemos logrado desarrollar y afianzar diversas iniciativas que apuntan al cumplimiento de una o más metas de los ODS, de tal forma continuamos innovando en buenas prácticas que contribuyan a establecer una sociedad con mejores oportunidades.

Es así, como durante el desarrollo de nuestra gestión, durante el 2021 contribuimos al logro de metas de los siguientes ODS:



Ámbitos de práctica

102-46

102-47

103-1

103-2

103-3

Durante el 2021 realizamos la actualización de los Ámbitos de Práctica² para Colombia, este ejercicio consistió en:



2. Los asuntos materiales para el Grupo Keralty se reconocen como Ámbitos de Práctica.



Análisis sectorial:

consistió en 3 pasos: 1) realizar una referenciación frente a otras organizaciones del sector; 2) revisión de documentación interna; 3) cruzar los resultados preliminares con estándares en Sostenibilidad como GRI, Pacto Global, ODS e ISO 26001.



Aplicación de encuesta con Grupos de Interés:

una vez se obtuvo la lista de temas materiales, estos se agruparon en grandes temas y se solicitó a los principales Grupos de Interés (Proveedores, Colaboradores, Usuarios y Clientes) priorizar los temas según la relevancia para ellos.



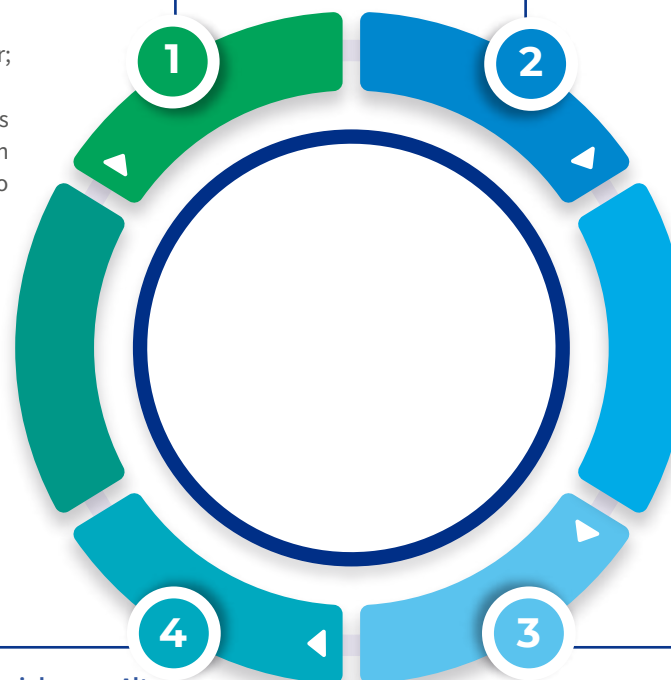
Validación de asuntos materiales con Alta Gerencia:

se solicitó a este Grupo de Interés realizar el mismo ejercicio de priorización, con la diferencia que, durante la validación, se compartieron los resultados obtenidos con los anteriores GI y así resaltar temas considerados importantes por Proveedores, Colaboradores, Usuarios y Clientes.



Definición de nuevos asuntos materiales:

finalizados los diálogos y obtenidos los resultados por parte de todos los Grupos de Interés, se definieron los nuevos Ámbitos de Práctica para Colombia.



Gobierno corporativo, ética y transparencia



Contar con un gobierno corporativo ético y transparente que refleje los valores organizacionales en la toma de decisiones, en el relacionamiento con los grupos de interés permitiendo fortalecer los lazos de confianza logrando la excelencia operacional.

- 1 Relacionamiento con grupos de interés
- 2 Transparencia y anticorrupción
- 3 Ética y valores
- 4 Promoción y respeto por los Derechos Humanos
- 5 Crecimiento económico
- 6 Innovación y desarrollo

Prácticas laborales



Contribuir al desarrollo integral de nuestros colaboradores, permitiendo fortalecer su compromiso con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través ambientes óptimos y seguros de trabajo, equilibrio entre la vida laboral y familiar, impactando positivamente la productividad y sostenibilidad de la organización.

- 1 Formación y desarrollo de colaboradores
- 2 Bienestar laboral
- 3 Salud y seguridad en el trabajo
- 4 Atracción y fidelización de los colaboradores
- 5 Diversidad e inclusión laboral

Protección y cuidado del medio ambiente



Nuestro compromiso es desarrollar nuestra operación bajo comportamientos ambientalmente responsables, preservando y cuidado los recursos naturales que intervienen en nuestra operación, con el fin de minimizar los impactos ambientales que se puedan ocasionar en el desarrollo de nuestras actividades.

- 1 Gestión de los recursos naturales (aire, agua, energía)
- 2 Adaptación al cambio climático
- 3 Control y reducción de impactos ambientales
- 4 Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje

Compromiso con usuarios y clientes



Fortalecer los lazos con nuestros usuarios y clientes brindando experiencias memorables por medio de una atención humanizada y ágil, comunicación clara y eficaz, con una infraestructura moderna que permita responder a sus expectativas en el servicio ofrecido.

- 1 Calidad y seguridad de los servicios de salud
- 2 Experiencias memorables para pacientes y usuarios

Contribución al desarrollo social



Nuestro compromiso con la comunidad es mediante el desarrollo de estrategias y actividades de impacto social que permitan reflejar un modelo de salud integral sanitario, social y comunitario; y los valores que nos identifican, mediante la articulación con actores públicos y/o privados logrando un verdadero bienestar de nuestros usuarios y comunidad.

- 1 Compromiso con el bienestar de la comunidad
- 2 Inversión social
- 3 Generación de impactos positivos en la comunidad

Cadena de abastecimiento sostenible



Consolidar la relación con nuestra cadena de suministro implementando prácticas socialmente responsables, fortaleciendo sus procesos que permitan mejorar continuamente su servicio, calidad y competitividad, de tal manera contribuya a la sostenibilidad organizacional.

- 1 Compras responsables (evaluación social, ambiental y económica)
- 2 Acompañamiento a proveedores (RSE)
- 3 Capacitación y desarrollo de proveedores

Con esta nueva estructura en los Ejes de Práctica, continuamos consolidando nuestra estrategia en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, y nuestro compromiso como Organización del sector salud para brindar más y mejores experiencias a nuestros grupos de interés.

1

Capítulo

Gobierno corporativo, ética y transparencia

Relacionamiento con Grupos De Interés

102-21 102-40 102-42
102-43 102-44

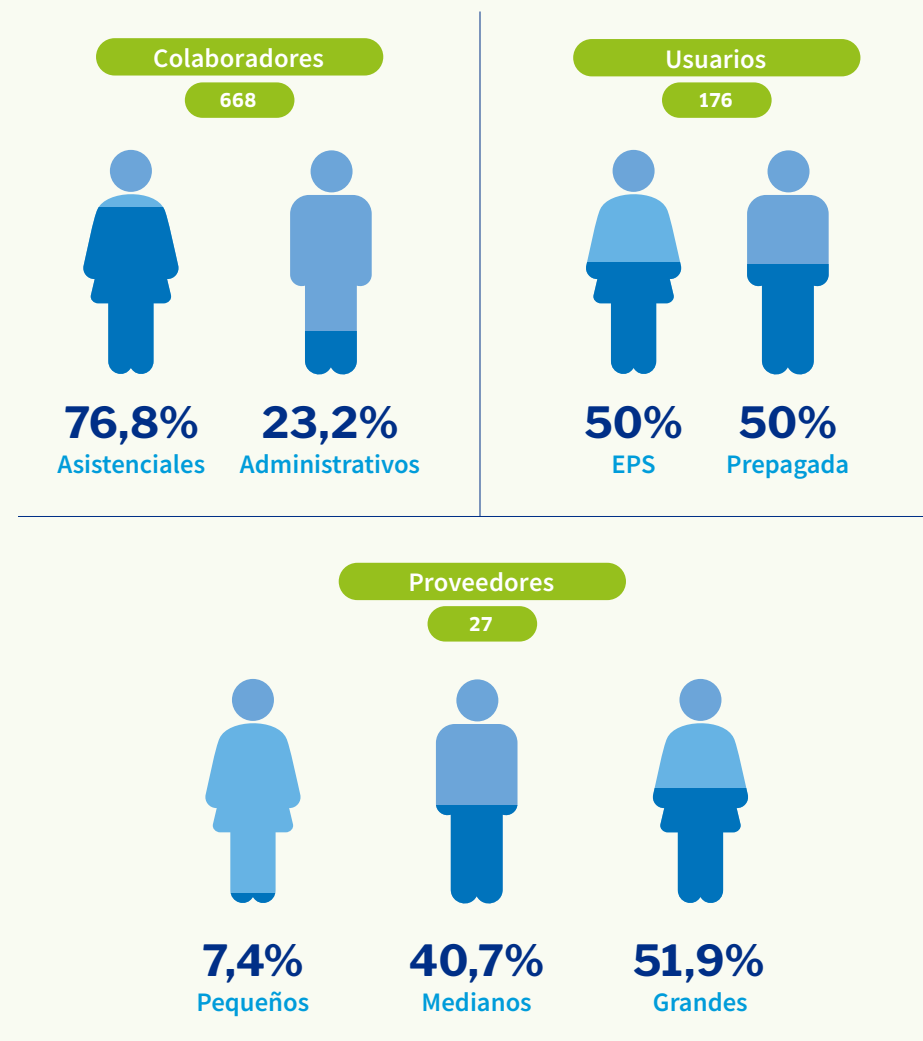
Como Grupo Empresarial, entendemos que mantener una comunicación con nuestros Grupos De Interés es fundamental para identificar y capturar sus necesidades y expectativas frente a diferentes temas que son de su interés, de esta forma, contamos con canales de comunicación bidireccionales que han permitido mantener dialogo constante, claro y fluido.

Por otra parte, la estrategia de comunicación tiene en cuenta el propósito de comunicación, el canal, la periodicidad y el Grupo de Interés, así:

Propósito del relacionamiento:		Estrategia de relacionamiento:
Cientes y usuarios	Brindar siempre un servicio humanizado y de calidad a nuestros clientes y usuarios.	- Encuesta de satisfacción (mensual) - Asociación de usuarios (permanente)
Proveedores	Fortalecer la cadena de abastecimiento y el crecimiento de nuestros aliados estratégicos.	Encuesta de comunicación comercial (semestral)
Competidores y grupos financieros	Conocer buenas prácticas que nos lleven a un mejoramiento continuo.	Seminarios y eventos (según programación)
Medios de comunicación	Mantener una comunicación clara, transparente y oportuna con todos nuestros grupos de interés.	Oficina de prensa (permanente)
Gobierno corporativo	Ofrecer información relevante y confiable para el proceso de toma de decisiones.	- Consejo directivo (anual) - Comité ejecutivo (periódico) - Asamblea (anual)
Estado y entes de control	Contribuir al desarrollo de lineamientos y políticas públicas del país.	Informes y reuniones de control (según requerimiento)
Comunidad	Adelantar estrategias que gestionen el desarrollo de la sociedad de manera sostenible.	- Buzón de sugerencias (permanente) - Reunión con juntas de acción comunal y/o autoridades en territorio (según necesidades)
Colaboradores	Avanzar en la implementación de buenas prácticas que continúen promoviendo el desarrollo, la productividad y la calidad de vida en el trabajo.	- Encuesta de calidad (bianual) - Líderes de bienestar (mensual) - Buzón de Desarrollo Humano (según requerimiento) - Grupos primarios (mensual)



De acuerdo con nuestro proceso de actualización de los Ámbitos de Práctica, **durante el 2021 realizamos diferentes diálogos y consultas con nuestros principales Grupos de Interés**, donde logramos su participación de la siguiente manera:



Adicionalmente, los principales temas mencionados por los anteriores GI se elevaron a la Alta Gerencia con el fin de evaluarlos y lograr dar una respuesta oportuna a aquellas temáticas que podrían afectar la prestación del servicio.

Transparencia y anticorrupción

Nuestra estructura directiva

102-18

Contamos con una estructura de Gobierno Corporativa comprometida, permitiendo la transmisión de información permanente hacia los órganos de dirección y administradores.

Nuestra estructura corporativa se conforma por la Asamblea General de Accionistas quien es el máximo órgano de administración y sus funciones, derechos, convocatorias, reuniones, y demás, están contemplados en los estatutos de la Sociedad y en el Código de Buen Gobierno Corporativo, asimismo, se han creado los reglamentos de

las Asambleas como órgano máximo de administración dentro del cual se detalla su funcionamiento. También contamos con las Juntas Directivas en las diferentes compañías del Grupo que ejercen como órganos de administración, con sus miembros principales y suplentes. Algunas empresas no cuentan con Juntas Directivas y, por ende, cuentan con un Administrador y su respectiva asamblea.

Por otra parte, la Vicepresidencia de Gobierno Corporativo y Compliance está encargada de gestio-

nar las labores de secretaría general y facilitar el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos de Gobierno Corporativo. También, es el canal de comunicación entre los accionistas, miembros de Junta Directiva, colaboradores, usuarios, grupos de interés en general y la alta gerencia, garantizando en conjunto con las áreas involucradas, el desarrollo e implementación de mecanismos para asegurar la efectividad de nuestros valores, así como el trato equitativo y transparente con nuestros Grupos de Interés.



Máximo órgano de gobierno

102-22

102-24

En el Grupo reconocemos como máximo órgano de gobierno a la Asamblea de Accionistas, en la cual se elige al presidente de acuerdo con la votación de los asambleístas y ejerce las actividades y funciones que le han sido encomendadas en los estatutos y en los reglamentos de asambleas.

Cabe aclarar que, algunas de las compañías tienen como órgano de administración Juntas Directivas, quienes tienen conformados comités de gestión tales como el Comité de Riesgos, Comité de Auditoría/Contraloría Interna, de Gobierno Organizacional y de Ética. Estos comités tienen a su cargo las funciones que se describen en cada uno de los reglamentos que los regulan, dentro del cual se incorporan sus actividades, la periodicidad de sus reuniones, el nombramiento de sus miembros, entre otras. Dichos comités no reemplazan la función de los miembros de Junta Directiva, sino por el contrario, coadyuvan en la materialización de los planes de trabajo, y proponen y

ejecutan las iniciativas que surgen en los equipos de trabajo conforme con los objetivos planteados.

Las Juntas Directivas están compuestas por personas de nivel ejecutivo y miembros independientes con sus respectivos suplentes numéricos elegidos por la Asamblea. En relación con nuestro principio de equidad de género, contamos con un alto porcentaje de participación de mujeres y un alto número de miembros con carácter de independientes. Existen reglamentos de Junta Directiva, dentro de los cuales se especifican los perfiles de los candidatos, las competencias, así como el periodo de elección para el ejercicio del cargo:

1

Tener conocimiento y experiencia en las actividades propias del objeto social del Grupo Empresarial Keralty y de sus subordinadas y/o tener conocimiento y experiencia en los campos de la salud, financieros, administrativos, jurídicos, industriales y/o comerciales.

2

Gozar de buen nombre, trayectoria, disponibilidad y reconocimiento por su idoneidad e integridad moral.

3

Las calidades y requisitos de los miembros de la Junta Directiva variarán dependiendo de las exigencias del Comité de Gobierno Organizacional del Grupo (Nombramiento, Remuneraciones y Gobernanza), las cuales se encuentran señaladas en el Reglamento de Junta Directiva del Grupo Empresarial Keralty.

De igual forma son principios rectores de la Junta directiva los siguientes:

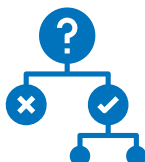
De esta forma:

Transparencia



Principio conforme al cual toda actuación de la Junta Directiva estará enmarcada en la toma de decisiones informadas, honestas, de acuerdo con los procedimientos acordados y sin la presencia de conflictos de intereses por parte de sus miembros.

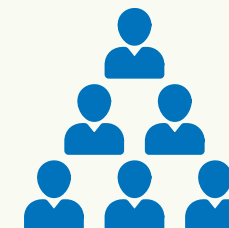
Objetividad e igualdad de trato



Principios en virtud de los cuales, las actuaciones y decisiones tomadas por la Junta Directiva estarán siempre dirigidas a beneficiar, en proporción a su participación accionaria, a todos los accionistas, sin distinción y/o preferencia en favor de cualquier de ellos.



Los miembros de Junta Directiva podrán ser Directores Ejecutivos, quienes, a su vez, serán colaboradores o directivos del Grupo, representantes legales, miembros de la Alta Gerencia o líderes de la parte asistencial que participan en la gestión diaria de la organización.



Los Directores patrimoniales son quienes no cuentan con el carácter de independientes y son miembros del Máximo Órgano Social, ya sean personas jurídicas o naturales, o personas expresamente nominadas por un miembro o grupo de miembros del Máximo Órgano social, para integrar la Junta Directiva.

Eficiencia



Principio en virtud del cual todas las actuaciones de la Junta Directiva se llevarán a cabo de la manera más expedita, optimizando los recursos que para ello les otorgue la Asamblea.

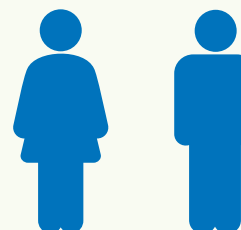
Buena fe



Las actuaciones de la Junta Directiva serán legítimas, exentas de fraude o cualquier otro vicio; es decir, que los administradores deben obrar satisfaciendo totalmente las exigencias de la actividad de la sociedad y de los negocios que esta celebre y no solamente los aspectos formales que dicha actividad demande.



Los Directores Independientes, son quienes no ostentan ninguna de las calidades que lo pudieran clasificar como miembro de capital o ejecutivo.



Las Juntas Directivas de las compañías están conformadas tanto por hombres como por mujeres, y poco a poco se ha incrementado el porcentaje de participación de estas últimas en estos órganos de administración.

Las Juntas Directivas de las diferentes sociedades cuentan con un reglamento dentro del cual se especifica la organización y el funcionamiento de las mismas.

Por otra parte, contamos con cuatro comités de Gestión de Junta Directiva. Cada uno cuenta con un reglamento para su funcionamiento y operación, y se nombra igualmente, un presidente y un secretario técnico para cada comité. Las actas de reuniones son custodiadas y centralizadas por la Vicepresidencia de Gobierno Corporativo y Compliance, y se cuenta con tableros de gestión para control, monitoreo y verificación de cumplimiento de los compromisos acordados en dichas sesiones.

Los comités no son órganos independientes de la Junta, sus funciones son determinadas por la propia Junta en el reglamento que esta aprueba para cada uno de ellos, y en el Código de Buen Gobierno Corporativo de la sociedad respectiva. Los comités de la Junta Directiva de carácter permanente son los siguientes:

- 1 Comité de Gobierno Organizacional
- 2 Comité de Auditoría Interna
- 3 Comité de Riesgos
- 4 Comité de Ética y Conducta

En el 2021, al interior del comité de Gobierno Organizacional se presentó y aprobó en Junta Directiva la política de nombramientos y retribuciones para: la Junta Directiva, Alta Gerencia y Colaboradores, así como la Política de Sucesión, de conformidad con las exigencias normativas que regulan la

implementación de medidas en materia de Buen Gobierno Corporativo; el objetivo de su creación es tener un marco específico en el que se identifiquen los parámetros y lineamientos sobre los cuales se realizará el nombramiento de los miembros de Junta Directiva, selección de ejecutivos para conformación de la Alta Gerencia, fijación de la remuneración de los colaboradores en todos los niveles, así como la fijación de honorarios de los miembros de la Junta Directiva y los planes de carrera o sucesión para el reemplazo de dichos cargos.

Para el nombramiento de las personas que serán parte de las Juntas Directivas (Compañías del Grupo que tengan este órgano de administración), el Comité de Gobierno Organizacional adelantará la validación de las hojas de vida con el fin de realizar la verificación tanto de la experiencia laboral como las cualidades personales y que estas se ajusten a los perfiles y calidades exigidas para dicho nombramiento. De igual manera, se procede con la evaluación de inhabilidades e incompatibilidades que de acuerdo con la Ley se puedan presentar, y así, como las indagaciones respecto a potencia-

les conflictos de interés que puedan existir. Adicionalmente, evalúa la calidad del miembro según la categoría: Director Ejecutivo, Director Patrimonial o Director Independiente; y la idoneidad de los candidatos, se realizará con base en los criterios fijados por el Comité de Gobierno Organizacional respecto a las calidades personales, trayectoria, experiencia, integridad moral, etc. Las funciones, responsabilidades, derechos y deberes, reuniones, convocatorias, participación, quorum, acceso a la información, entre otros, se encuentran reguladas en el reglamento de Junta Directiva de cada compañía.

La Junta Directiva cuenta con comités, los cuales actúan como órganos de asesoría y consulta para la Junta sobre materias específicas, con facultades para presentar propuestas y/o los reportes que consideren deban presentarse.

El comportamiento de los miembros de Junta debe seguir una serie de lineamientos que los enfoque hacia una labor objetiva y transparente, cumpliendo a cabalidad sus diferentes responsabilidades y los principios de la sociedad.

Código de Buen Gobierno

En el Grupo Empresarial contamos con el código de Buen Gobierno Corporativo que refleja las políticas que guían nuestra gestión al igual que las sociedades controladas por el mismo, bajo criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia, de tal manera asegurando que sus administradores y demás colaboradores actúen en cumplimiento de los objetivos estratégico fijados.

A través de la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo, se ha contribuido a que el Grupo y las sociedades subordinadas actúen bajo parámetros de claridad y precisión, permitiendo generar resultados de comportamientos transparentes, conllevando a la confianza en la actuación de sus administradores e incrementa la credibilidad de nuestro Grupo Empresarial frente a los Grupos de Interés.



Ética y valores

Código de Ética y Valores Corporativos

102-16

102-17

102-26

Como Grupo Empresarial, nos caracterizamos por actuar bajo parámetros éticos y transparentes, por esto, nuestros principios, valores y estrategia corporativa son definidos por la Asamblea de Accionistas permitiendo la generación de valor en la operación. Por tal razón, inspirados en las mejores prácticas sobre la materia, se han planteado los siguientes principios rectores de Buen Gobierno Corporativo:



Respeto por la legislación

Son destinatarios del Código de Buen Gobierno Corporativo la Alta Gerencia, Administradores, Directores, colaboradores y accionistas de Keralty, y de sus subordinadas.



Reconocimiento a sus grupos de interés

Las relaciones que se adelanten con cada uno de nuestros Grupo de Interés, están orientadas por los principios de Gobierno Corporativo, por lo que se otorgan las garantías que permiten una adecuada protección de sus derechos y un trato equitativo. Para lo anterior, fomentamos y promovemos una activa participación y cooperación, que permite generar un efecto positivo del Grupo, en la comunidad, así como promover que las relaciones se enmarquen en la transparencia y el apego a las normas.



Confidencialidad de la información y datos personales

Entendemos el valor que tiene la información suministrada por nuestros usuarios, pacientes, colaboradores, contratistas, proveedores y prestadores de servicios de salud, por lo que nos comprometemos a dar un uso adecuado a los datos personales.



Lealtad

Todos los colaboradores, deben actuar de buena fe en interés del Grupo, con honestidad y el cuidado propio de un buen hombre de negocios.



Responsabilidad social empresarial

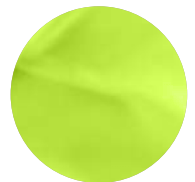
La Responsabilidad Social Empresarial se contempla como compromiso esencial, bajo los principios de valor compartido empresa-sociedad que inspiran y redefinen los diferentes modelos de práctica empresarial de negocio, acordes con el compromiso de desarrollo endógeno en todas las ciudades en que operamos.

De igual manera, es la Alta Gerencia y los Órganos de Administración quienes definieron nuestra Misión como:

Transcender como la entidad en la que confíen las personas para mejorar su bienestar y salud, cuidando de ellos a lo largo de toda la vida; y la visión, consiste en ofrecer un modelo de salud integral sanitario, social, y comunitario, mediante un ecosistema integrado de compañías, productos de aseguramiento en salud, servicios sanitarios y sociales de alta calidad, que provea el mejor valor en salud y bienestar, garantizando unos cuidados coordinados, verdaderamente compasivos, efectivos, excelentes, equitativos y solidarios.

Adicional a lo anterior, periódicamente se celebra el Comité de Dirección General, presidido por el Presidente del Grupo Empresarial, quien junto con los CEO's del Grupo, lidera y socializa las estrategias y objetivos del Grupo, así como la alineación que se requiere de los equipos de la base para el cumplimiento de metas y propósitos.

Nuestros valores y principios son fundamentales para la vivencia de nuestra cultura sin importar el país o región donde nos encontremos. Nuestros valores nos orientan hacia lo qué debemos ser y en cómo debemos actuar; es por ello que no negociamos su apropiación y dentro de nuestros procesos de selección validamos a detalle que las personas que se incorporan a nuestras compañías tengan una cercana relación con los principios y valores que rigen nuestra filosofía: **compasión, justicia, respeto, reciprocidad y solidaridad.**





“La base de las relaciones sociales es la **RECIPROCIDAD**: si cooperas con otros, otros cooperarán contigo”, Carroll Quigley. En Keralty, reconocemos el apoyo recibido y contribuimos de la misma forma sin esperar nada a cambio; somos conscientes del esfuerzo de los demás y brindamos ayuda de manera autónoma a quien lo necesita. El trabajo colaborativo es nuestra mejor elección.



Creemos en la **JUSTICIA**. Hablamos siempre con la verdad, pues entendemos que esta es la base de la confianza. Tratamos a todos por igual, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, posición económica o cualquier otra condición. Nos concentramos en generar juicios de valor que generen nuevas oportunidades y no nos limiten ante los demás.



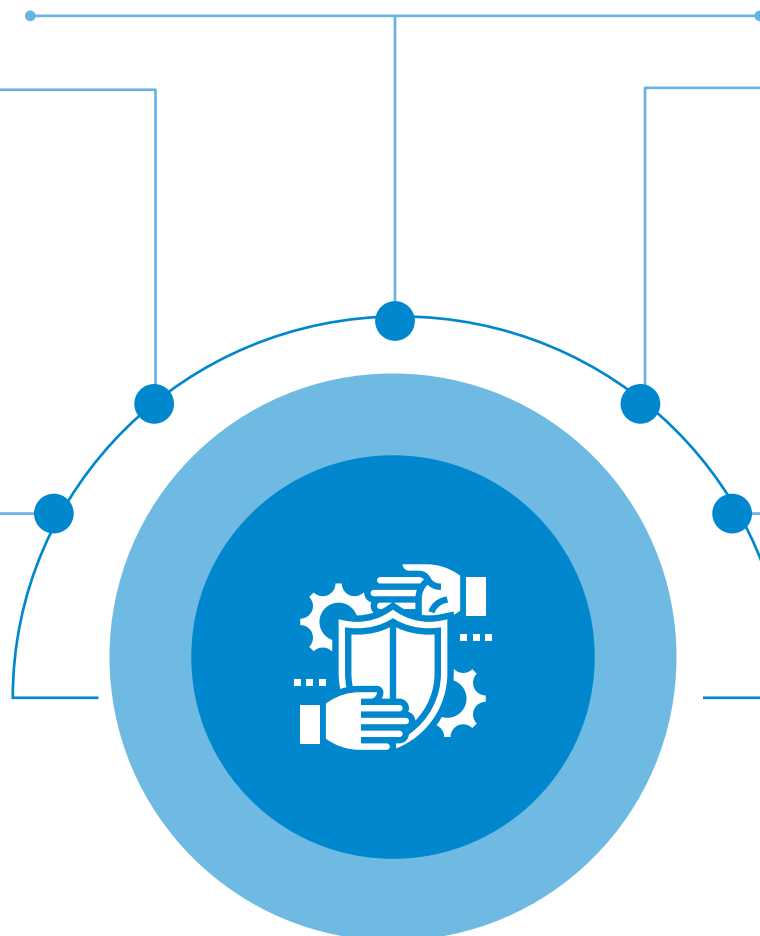
Estamos convencidos que el **RESPECTO** es la clave del éxito en las relaciones personales y no toleramos ninguna acción que vaya en contravía de los derechos que tenemos. Tratamos a las personas con dignidad y cortesía para que así mismo nos traten a nosotros, somos tolerantes ante las acciones de otras personas y nos esforzamos por comprenderlos sin juzgarlos. También vemos representado el respeto cuando cumplimos a cabalidad nuestros compromisos, somos puntuales, cumplimos con nuestras funciones y respetamos las normas establecidas.



Somos **SOLIDARIOS**, proporcionamos ayuda y apoyo a quien lo necesita y nos unimos a los demás en busca de una meta común. Todos los días damos lo mejor de nosotros y trabajamos constantemente por dar a nuestros usuarios, pacientes y sus familias lo que corresponde sin discriminaciones, velando siempre porque la experiencia que tengan con nosotros sea memorable.



En Keralty, somos **COMPASIVOS** y sensibles cuando nos ponemos en el lugar del otro con el objetivo de mejorar su bienestar integral; expresamos nuestra disposición e interés en las situaciones difíciles que atraviesan las personas y escuchamos sus necesidades. Ayudamos, cuidamos, protegemos, damos ánimo y fortaleza al que padece un sufrimiento; entendemos que ser compasivos es llevar al máximo nivel la empatía generando acciones que permitan aliviar el dolor que pueda vivir otra persona.



La vivencia de estos valores es lo que nos hace únicos ya que el cuidado de las personas internas (colaboradores) y externas (afiliados, usuarios, pacientes y su familia), nos permite entregar un servicio con el más alto nivel de calidad, que redunde en la fidelidad de todos nuestros grupos de interés.

Hemos logrado cruzar fronteras y expandir nuestros servicios a otras regiones y países bajo el propósito superior “Cuidar de ti y crecer cuidando, cada día, de más personas en el mundo”. Entendemos las diferencias que existen en cada uno de los entornos y contextos donde hacemos presencia y cada uno de los atributos que nos identifican, reflejan el estilo con el que hacemos las cosas.

» Trabajamos con **excelencia**, asumimos los objetivos empresariales con el más alto grado de motivación y determinación, poniendo a disposición todas nuestras capacidades para superar los estándares de calidad y de oportunidad en la labor que realizamos. Nuestro sello es generar valor, más allá del cumplimiento de la tarea, analizamos oportuna-

mente los impactos de nuestras acciones y elaboramos estrategias para mitigarlos.

» Promovemos el **crecimiento** de nuestros colaboradores, definiendo los retos tanto individuales como de equipo, identificando permanentemente los elementos y factores claves para alcanzar los resultados esperados y nos enfocamos en establecer, validar y seguir criterios claros para la toma de decisiones. Al mismo tiempo, nos esforzamos por incorporar nuevas habilidades, conocimientos y destrezas para fortalecer nuestro desempeño, propiciamos animar al otro para trabajar en sus oportunidades de mejora, pues somos persistentes en la búsqueda de resultados con calidad.

» Vivimos nuestro día a día con altos estándares de **eficiencia** para alcanzar los resultados esperados; aprovechamos al máximo los recursos disponibles, nos enfocamos en los procesos claves que nos permiten llegar a los objetivos buscando constantemente mejores alternativas para lograr-

los, comprendiendo lo urgente e importante y priorizando nuestros esfuerzos en ese camino.

» Ser parte de Keralty significa también **trabajar en equipo**, entendemos y asumimos nuestro rol dentro de la empresa, área y/o proceso para el que trabajamos; nos preocupamos por ser un apoyo para el equipo en la consecución de las metas, motivando el sentido de cooperación, armonía y toma de decisiones. Buscamos soluciones en lugar de dar excusas o culpar a otros, dando lo mejor de nosotros para cumplir con las metas que nos trazamos.

» Todos estos principios y comportamientos serían imposibles de consolidar sin el **compromiso** que todos y cada uno de los que hacemos parte de Keralty le imprimimos a nuestro quehacer diario. Así mismo, los comportamientos que reflejan nuestra identidad se reflejan de acuerdo al país, región, compañía y/o área a la que pertenecemos, entendiendo siempre, que juntos caminamos hacia un propósito en común.

Nuestro propósito superior es: “Cuidar de ti y crecer cuidando, cada día, de más personas en el mundo”.

Conflicto de interés

102-25

El objetivo de la Política para la identificación y gestión de los conflictos de intereses es: Proporcionar los lineamientos que permitan identificar y gestionar adecuada y oportunamente todos los conflictos de intereses, reales o potenciales.

En el Grupo contamos con la política para la identificación y gestión de los conflictos de intereses cuyo objetivo es proporcionar los lineamientos que permitan identificar y gestionar adecuada y oportunamente todos los conflictos de intereses, reales o potenciales, que llegaran a presentarse entre las partes que intervienen en las relaciones comerciales, económicas, laborales o de cualquier otra índole en el desarrollo de nuestras operaciones, de tal forma que todos nuestros colaboradores actúen de manera comprometida y transparente, así evitar y prevenir cualquier conducta que se considere como conflicto de intereses, realizando los respectivos reportes a través de la línea ética.

La política tiene una aplicación global para todos nuestros colaboradores del Grupo, así como para los accionistas, miembros de Junta Directiva, directorios o consejos de administración y directivos de todos los países.

Para cumplir con el objetivo, se han definido ciertos lineamientos con los que debemos cumplir como:

» Todo colaborador del Grupo que se encuentre en una situación de conflicto de intereses, tiene la responsabilidad de declarar la existencia del mismo y detener la ejecución de la actividad afectada por el potencial conflicto hasta tanto se cuente con autorización expresa del comité de ética, para lo anterior deberá:

- 1 Informar oportunamente al jefe inmediato de la situación que genera el conflicto de intereses y a la línea ética al correo lineaetica@keralty.com
- 2 Documentar ampliamente las razones y circunstancias que son generadoras del conflicto de intereses.

3 Abstenerse de participar en las decisiones que impliquen alguna acción con la contraparte involucrada en la situación.

4 Abstenerse de participar en el análisis de la situación del conflicto de intereses, salvo en el caso que deba exponer en forma personal tal situación ante la instancia a la cual se delegue el análisis y solución del conflicto.

» Todo colaborador que tenga conocimiento de que un familiar suyo haya sido contratado por algún aliado estratégico o proveedor del Grupo, está obligado a declararlo a su jefe inmediato y a la línea ética.

» Todo colaborador que detecte un conflicto de intereses ajeno, debe reportarlo a la línea ética.

» Los miembros de Junta Directiva (Consejo o Directorio según el país) de las sociedades pertenecientes al Grupo, deben declararse desempeñan funciones en tal calidad o como administradores en empresas distintas al Grupo, así como cualquier situación de conflicto de intereses que surja con respecto a las funciones que el Grupo o la Sociedad a la que pertenezca como miembro de Junta Directiva (Consejo o Directorio según corresponda) le haya asignado.

» El Administrador deberá tener en cuenta, al momento de declarar un vínculo de parentesco, a las siguientes personas:

- 1 Su cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- 2 Los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y hermanos del Administrador o del cónyuge del Administrado.

3 Los cónyuges de los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y de los hermanos del Administrador.

4 Las sociedades (distintas a las del Grupo Keralty) en las que el Administrador tenga o ejerza el control, o tenga la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración.

» Las centrales y áreas de las empresas del Grupo que gestionan la adscripción de proveedores y/o prestadores deben garantizar la presentación de la declaración de posibles situaciones de conflicto de intereses.

» Todo colaborador que pretenda adquirir intereses económicos personales en un negocio, transacción u operación en la que el Grupo esté involucrado debe declararlo a la línea ética y abstenerse de proceder con la adquisición sin autorización expresa del Comité de Ética.

» Todo colaborador que contraiga matrimonio o inicie una relación sentimental que considere formal, con otro colaborador del Grupo, deberá declararlo a su jefe inmediato y a la línea ética a través del correo electrónico **lineaetica@keralty.com**; El Comité de Ética debe emitir las recomendaciones necesarias para evitar o mitigar un conflicto de intereses con tal circunstancia.

» Personas que tengan o ejerzan el control del Administrador, o tengan la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración:

- 1 Los administradores, de derecho o, de hecho, los liquidadores, y los apoderados con poderes generales del Administrador persona jurídica.
- 2 Las sociedades que formen el mismo grupo y sus socios.
- 3 Las personas que respecto del representante del Administrador persona jurídica.



La falta de declaración de un conflicto de interés por parte de un colaborador, será interpretada como falta de transparencia y ética en la evaluación de eventuales sanciones disciplinarias.

Para la identificación de conflicto de intereses contamos con los siguientes recursos:

1. Encuesta “Declaración anual de conflicto de intereses”:

Deberá ser presentada por aquellos colaboradores que detenten el rol de Administrador, y se podrá presentar en tres momentos diferentes según aplique, así:

1

Anualmente.

2

Al momento de ingreso de un nuevo colaborador.

3

Al momento de una promoción o traslado.

El área de Gobierno Corporativo y Compliance en conjunto con el Comité de Ética definirán los cargos a los que se le aplicará la encuesta de conflicto de intereses, para lo cual se cumplirá con el procedimiento establecido en el documento denominado “Procedimiento Encuesta Anual De Conflicto De Intereses”, revisando para el efecto que se cumplan con los criterios de Administrador establecido en las definiciones de este documento.

En los casos en los que ingresa un colaborador nuevo a ocupar uno de los cargos considerados como Administrador, el área de selección se encargará de solicitar la matriculación del candidato en la plataforma, para que una vez presentada la declaración, el área de selección remita correo electrónico a **conflictodeintereses@keralty.com** notificando sobre la presentación de esta encuesta, y solicitando el análisis de las res-

puestas y la identificación de un posible conflicto de intereses.

En estos casos, los candidatos deberán ser notificados por la persona encargada de Desarrollo Humano acerca de la necesidad de diligenciar esta encuesta, y advertir al área de contratación para que se verifique que se finalizó con éxito.

Cuando los Colaboradores sean promovidos de sus cargos y ocupen cualquiera de los cargos a los cuales les aplica la declaración de conflicto de intereses, (Rol de Administrador y/o con personal a cargo), el área de selección deberá solicitar la matriculación del candidato en la plataforma, para que una vez presentada la declaración, el área de selección remita correo electrónico a **conflictodeintereses@keralty.com** notificando sobre la presentación de esta encuesta, y solicitando el análisis de las respuestas y la identificación de un posible conflicto de intereses.

2. Reporte en cualquier momento respecto a una nueva situación que pueda generar un posible conflicto de intereses:

Cuando un Colaborador encuentre que en la ejecución de sus funciones puede presentar un conflicto de intereses, debe informarlo de manera rápida y oportuna a su jefe inmediato y a la línea ética, y abstenerse en todo caso de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación.

En cuanto al registro y control de los conflictos de intereses, el área de Compliance llevará un registro histórico de todas las declaraciones y reportes de conflictos de intereses recibidas a través de la línea ética, de la encuesta anual y de los reportes recibidos a través del correo electrónico conflictodeintereses@keralty.com; la información recopilada a través de los canales de

denuncia, estará bajo la custodia del área de Gobierno Corporativo y Compliance, accediendo a la misma únicamente para las finalidades indicadas en la política.

En cuanto a la gestión realizada en la encuesta de conflictos de intereses durante el 2021:

Aplicación de la encuesta de conflicto de intereses a más de 1.600 colaboradores en todas las Entidades del Grupo a nivel global, para los cargos definidos como “Administradores”. Cabe resaltar qué, la cantidad de colaboradores que respondieron la encuesta no es igual al total matriculados por novedades laborales como retiros, licencias, incapacidades, vacaciones, entre otros. Asimismo, se tiene en cuenta cuántos colaboradores respondieron “sí” en alguna de las cinco preguntas, y una vez analizadas la totalidad de encuestas, cuántas se enmarcaron en riesgo medio y/o alto.



Encuesta de conflictos de intereses

País	Total matriculados	Total que respondieron	Total con respuestas Sí	Riesgo medio de conflicto	Riesgo alto conflicto
Colombia y España	1613	1552	270	60	41
Perú	64	59	4	2	2
México	64	56	9	1	4
Venezuela	50	49	4	—	—
Estados Unidos	167	130	9	5	—
Filipinas	12	9	1	—	—

Comunicación y formación sobre anticorrupción

205-2

En concordancia con nuestros valores y actuar ético, reafirmamos nuestro compromiso para continuar luchando contra la corrupción, fue así, que durante el 2021 diseñamos el Programa de Ética Empresarial que incorpora el Manual de Prevención del Soborno y la Corrupción, el programa ha sido formalizado, adoptado y aprobado por el Órgano Máximo de Administración y en cada una de las sociedades subordinadas.

Comunicamos el Programa a todos nuestros colaboradores a través de la plataforma virtual de capacitaciones en la cual se puede acceder libremente, el Programa incluye las políticas corporativas referentes a la prevención del Soborno y la Corrupción e incluye una evaluación de conocimientos.

¡Prepárate para nuestro curso Academia de la Confianza 2021!
Boletín Actualidad Keralty, martes, 27 de julio de 2021



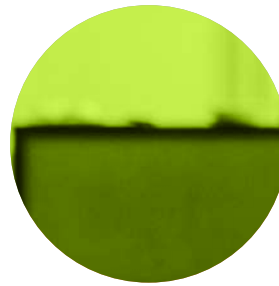
Durante el 2021, en Colombia realizamos la divulgación, socialización y capacitación sobre estos temas, iniciando con una campaña de comunicaciones, en la cual, por medio de mensajes de expectativa enviamos más de 19.000 mensajes, logrando un aproximado de 60% de lecturabilidad.

Asimismo, al momento de apertura del curso enviamos más de 9.000 mensajes y realizamos publicación en 405 carteleras internas y 200 sedes con cobertura en 54 ciudades de Colombia, de esta manera, logramos una cobertura de más de 22.000 colaboradores a nivel nacional. Por otra parte, en procesos de inducción se tratan temas de antisoborno, anticorrupción, SARLFT y Código de Ética logrando un total de 2.317 nuevos colaboradores capacitados en 2021.

Por otra parte, capacitamos a los aliados de negocio, sobre temas relacionados con el Código de Ética, Antisoborno y Anticorrupción a más de 100 agencias comerciales externas, quienes fungen como canales de colocación de nuestros productos y servicios.

Al Comité de Ética Global, conformado por miembros de Junta Directiva y de la Alta Dirección se les socializó el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, así como de la nueva implementación del Sistema para prevención de Riesgos tales como la Corrupción, Opacidad y Fraude.

De esta manera, como Grupo Empresarial continuamos trabajando para que en la prestación del servicio y en la realización de negocios, prime la transparencia y así seguir aportando al sector salud y al país crecimiento económico basado en principios éticos.



En México, de igual manera se desarrolló una capacitación sobre estas materias a un total de 70 colaboradores durante el año 2021.



Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción y competencia leal

205-1

206-1

Con el fin de minimizar la materialización de los riesgos de corrupción y soborno, para su administración, establecimos una metodología de gestión que nos permite identificar, medir, controlar y monitorearlos frente a las actividades de las empresas pertenecientes al Grupo. La información relacionada con su identificación se muestra en la “Matriz de Riesgos” donde se relacionan cada uno de los riesgos identificados, junto con la valoración y los controles aplicados para su mitigación.

En cuanto al análisis de riesgo de corrupción y soborno trasnacional, se desarrolla de manera centralizada en la matriz y se soporta en el documento “Guía de Administración del Riesgo”. Esta guía indica que la evaluación de este se hace a través de un proceso en el que se determinan las prioridades de gestión del riesgo por la comparación de niveles frente a estándares determinados, límites de niveles de

exposición y se clasifican de acuerdo con su potencial de pérdida catastrófica y su probabilidad de ocurrencia, a través de una medición cuantitativa o cualitativa de los efectos probables asociados a los riesgos; lo anterior, de esta forma, contamos con datos fundamentales para la toma de acciones en el tratamiento de los mismos y diseñar las estrategias sobre las cuales podremos optar por evitar, prevenir, controlar, retener o transferirlos. Para lo anterior, contamos con el Manual de Cumplimiento del Programa de Ética Empresarial para la prevención del Soborno y de la Corrupción, y la guía de administración del riesgo, donde se sustenta de forma detallada toda la metodología.

En 2021, se expidieron varias normas, circulares y lineamientos relacionados con la gestión de los riesgos de corrupción, las cuales se han adoptado e implementando al interior del Grupo de acuerdo con su ámbito de

aplicación; cabe resaltar que, dentro de dicha alineación se menciona la creación del nuevo Sistema Integral para la Prevención Del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude en el sector salud (SICOF), las actualizaciones a los programas de Transparencia y Ética Empresarial para las vigiladas por la Superintendencia de Sociedades, y finalmente aplicable a todos los sectores la nueva ley de Transparencia y Anticorrupción.

Sobre las anteriores regulaciones, se han identificado los riesgos de las empresas, áreas y procesos relacionados con la Corrupción y generándose los respectivos controles que mitiguen la materialización de los mismos.

En línea con nuestros valores corporativos y ética organizacional, contamos con políticas de Buen Gobierno Corporativo y Compliance, dentro de las cuales se incluye la política en relación con el derecho de la competencia:

El Grupo Empresarial Keralty compete respetando las leyes y regulaciones existentes en los países en que tiene presencia, por lo que no incurrirá en prácticas restrictivas de la competencia o actos anticompetitivos, asegurando una actuación enmarcada en la lealtad, moralidad comercial y gestión sana de los negocios.

Adicionalmente, nuestro Código de Ética y Conducta incluye un capítulo denominado “¿Cómo nos comportamos con nuestros aliados estratégicos?” y específicamente incorpora que, basados en nuestros principios, valores organizacionales y dentro de un marco de integridad, debemos asegurar en nuestro actuar que:



Competimos bajo las leyes y regulaciones sobre competencia justa, existentes en los países donde tenemos presencia.



No utilizamos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en el mercado.



Realizamos investigación de mercados dentro de los límites de lealtad y moralidad comercial, enmarcados en una gestión de negocios sana.



No celebramos ni promovemos la realización de acuerdos o pactos de exclusividad que puedan quebrantar o ir en contra de la ley.



Evitamos hacer comentarios o declaraciones sobre la competencia. Cuando debemos hacer referencia a ellos, utilizamos información basada en hechos objetivos y completos.



No intentamos obtener secretos o información confidencial de un competidor por medios impropios.

En lo concerniente a las acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, deberán ser diligenciados por el área jurídica quien tiene la competencia para conocer, tramitar y gestionar las acciones jurídicas del Grupo.

Promoción y respeto por los Derechos Humanos

412-2

La promoción y respeto por los Derechos Humanos se reflejan desde el trato hacia nuestros colaboradores, la igualdad en oportunidades, condiciones laborales justas y favorables, hasta el garantizar a nuestros usuarios el acceso a la salud de forma oportuna y en las mejores condiciones. De esta manera, vivenciamos los Derechos Humanos en nuestra planeación estratégica y son el reflejo de los valores que nos caracteriza como Grupo Empresarial.

Con nuestra adhesión a Pacto Global de las Naciones Unidas, reafirmamos nuestro compromiso garantizando un trato digno a todos nuestros Grupos de Interés sin importar su religión,

orientación sexual, raza, postura política o cualquier otra característica. Asimismo, mantenemos nuestra postura en contra cualquier forma de trabajo forzoso y trabajo infantil.

Durante el 2021, en el plan de capacitaciones a nuestros colaboradores, asignamos el curso de Derechos Humanos, el cual tiene como fin brindar un acercamiento al tema y que las personas reconozcan estos derechos como parte fundamental en el desarrollo de sus actividades. Durante este periodo, el curso se aplicó a un total de 4.800 colaboradores, de los cuales el 64,33% aprobó el curso y el 34,71% está pendiente por desarrollarlo.



Crecimiento económico



Activos y ventas
netas **consolidadas**

Desempeño financiero

102-45

201-1

201-4

De acuerdo con los estados financieros consolidados de Keralty S.A.S al cierre de 2021, los activos y ventas netas consolidadas se componen de la siguiente forma (cifras en MM de COP):

CIFRAS EN MM DE COP			
País	Activos	Ingresos (a)	Participación
Colombia	4.512.716	8.218.484	92%
Estados Unidos*	680.478	437.345	5%
México	135.404	38.856	0%
Perú	61.331	170.611	2%
España	61.078	32.161	0%
Brasil	593	26	0%
Total	5.451.600	8.897.484	100%



* A nivel de estados financieros consolidados de Keralty, la operación de Florida en Estados Unidos es categorizada como negocio conjunto, motivo por el cual no consolida en los estados financieros generales.



Entidades incluidas en el proceso

De acuerdo con las políticas de consolidación para Keralty S.A.S, los estados financieros consolidados incluyen la información financiera del Grupo y sus compañías subordinadas al 31 de diciembre de 2021. Las entidades incluidas en el proceso de consolidación de estados financieros se encuentran listadas a continuación:

COLOMBIA

Clínica Campo Abierto S.A.S.
Clínica Colsanitas S.A.
Clínica Dental Keralty S.A.S.
Colsanitas S.A.
EPS Sanitas S.A.
Inmobiliaria Keralty S.A.S.
Inversiones clinitas S.A.S.
Inversiones del exterior Colsanitas S.A.
Lazos Humanos S.A.S.
Medicina Nuclear Palermo S.A.S.
Medisanitas S.A.
Oftalmosanitas Cali S.A.S.
Oftalmosanitas S.A.S.
Óptica Colsanitas S.A.S.
Promotora Inmobiliaria Sanitas Ltda.
Revistar Bienestar S.A.S.
Salud Ocupacional Colsanitas S.A.S.
Seguros Colsanitas S.A.
Sociedad Clínica Iberoamérica S.A.S.
Unidad de Cuidados Paliativos Presentes S.A.S.
Unidad de Imágenes Avanzadas S.A.S.
Versania Primera Infancia S.A.S.
Versania Psicosocial S.A.S.
Versania Salud Colombia S.A.S.
Versania Senior S.A.S.

ESPAÑA

Keralty Health, S.L.
Sorinsa Global Health S.A.
Biopraxis Research, A.I.E.

ESTADOS UNIDOS

Sanitas USA, Inc.
Sanitas USA 2, Inc. y sus compañías subordinadas.
HCSC Sanitas I, LLC.
Guidewell Sanitas II LLC.
GWS-CMS LLC.
Sanitas Dental Management LLC.
Sanitas of Connecticut LLC.
Sanitas of New Jersey, LLC
BCBST Sanitas "Tennessee"
Keralty Hospital

MÉXICO

Controladora Salud S.A. de C.V. México
Alianza
Quempres
Salud Masiva S.A.P. I de C.V.
Seguros Centauro
Keralty
Tauro Asistencia

PERÚ

Inversiones en Salud Perú S.A. EPS
Sanitas Perú EPS S.A.
Sopriperú S.A.

FILIPINAS

Clinisanitas Manila
Lasik Surgery Inc.
Megacorrs
Metrosanitas Corporation
The Megaclinic Inc.
Top Health Medical Clinics Inc.



Ingresos al cierre 2021

CIFRAS EN MM DE COP		
PAÍS	INGRESOS (A)	PARTICIPACIÓN
Colombia	8.218.484	92%
Estados Unidos*	437.345	5%
México	38.856	0%
Perú	170.611	2%
España	32.161	0%
Brasil	26	0%
TOTAL	8.897.484	100%

En el año 2021 Keralty mantuvo la senda de crecimiento, en línea con el plan estratégico y sus objetivos económicos de largo plazo. En este periodo los ingresos consolidados presentaron un crecimiento de 36% frente al año anterior.

De acuerdo con los estados financieros consolidados de Keralty S.A.S. al cierre de 2021 los ingresos (valor económico directo generado) se detallan a continuación:



* A nivel de estados financieros consolidados de Keralty, la operación de Florida en Estados Unidos es categorizada como negocio conjunto, motivo por el cual no consolida en los estados financieros generales.



Costos y gastos de **operación**

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO COP (B)					
PAÍS	COSTOS OPERACIONALES	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	PAGOS AL GOBIERNO (IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES)	INTERESES	DONACIONES
Colombia	7.000.028	394.483	229.378	87.858	2.048
Estados Unidos	319.352	183.157	271	14.411	
México	167.817	42.320		6.856	
Perú	51.066	12.016	-738	970	
España	23.844	18.787	3.820		
Brasil	86	1.144		2	
TOTAL	7.562.193	651.906	232.730	110.097	2.048

Por su parte, los costos y gastos de operación (valor económico distribuido) relacionado en los estados financieros consolidados de Keralty S.A.S. al cierre de 2021 comprenden el siguiente detalle:



Valor economico cierre 2021

PAÍS	VALOR ECONÓMICO DIRECTO COP (A)	VALOR ECONÓMICO RETENIDO COP (A-B)
	INGRESOS OPERACIONALES COP	
Colombia	8.218.484	504.690
Estados Unidos	437.345	-79.849
México	38.856	-24.457
Perú	170.611	-46.382
España	32.161	-14.290
Brasil	26	-1.205
TOTAL	8.897.484	338.509

En línea con lo anterior, a nivel consolidado Keralty S.A.S. generó, al cierre de 2021, un valor económico retenido como se detalla a continuación:



PAÍS	PÉRDIDAS FISCALES COP	DESCUENTO IVA ACTIVOS PRODUCTORES DE RENTA COP	DESCUENTO DONACIONES COP	DESCUENTO CIENCIA Y TECNOLOGÍA COP	DESCUENTO TRIBUTARIO ICA COP	DESCUENTO RENTA EXTERNA COP
Estados Unidos	151.993					
México	23.124					
Colombia	9.778	12.372	4.643	509	9.608	5.786
Venezuela	642					
Brasil						
España						
Filipinas						
República Dominicana						
Perú	-64.151					
TOTAL	121.386	12.372	4.643	509	9.608	5.786

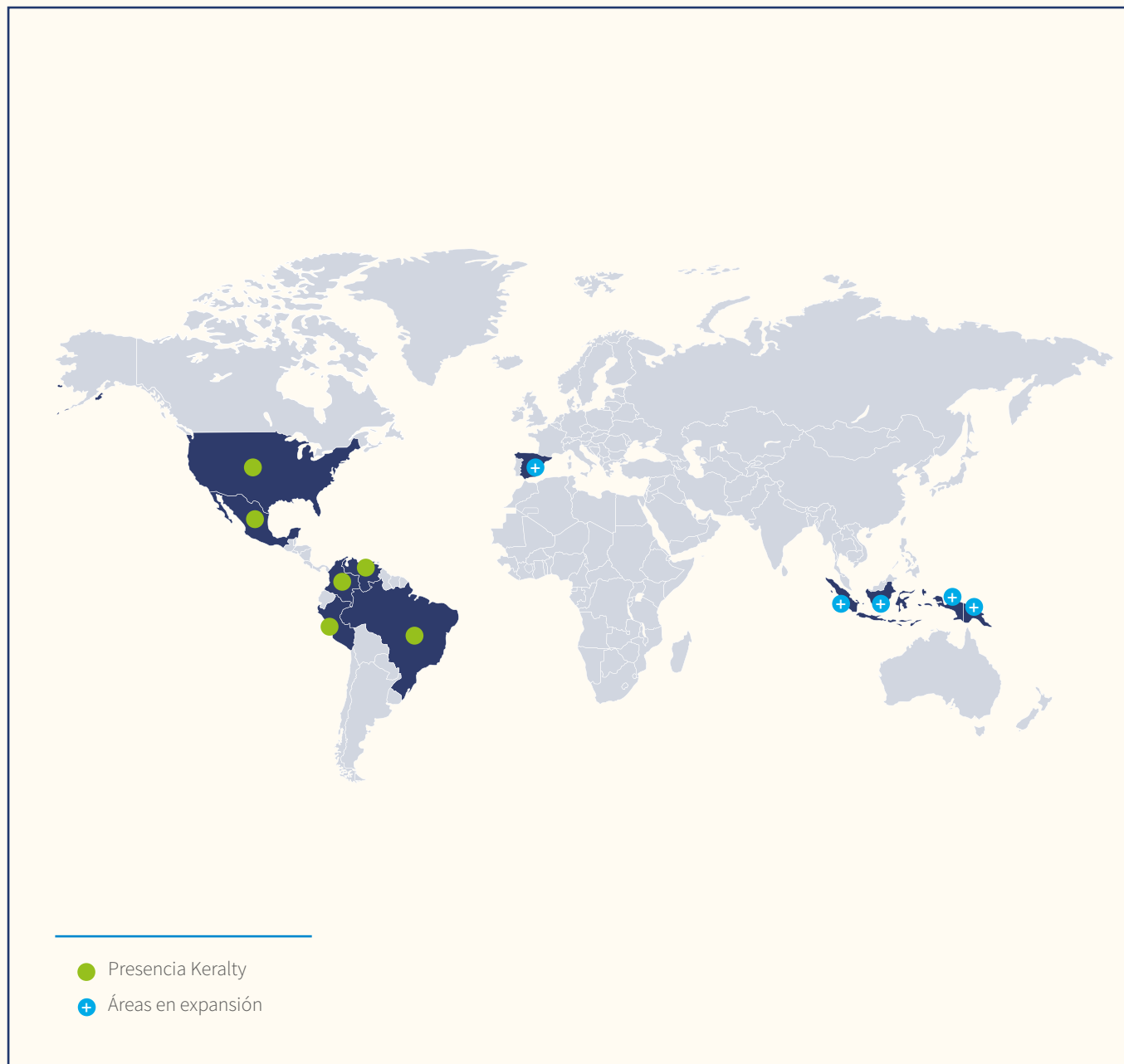
La asistencia financiera recibida del gobierno por el Grupo Keralty se conforma de (cifras en MM de COP):

Proceso de expansión

102-4

102-6

Como parte del crecimiento y consolidación de nuestros servicios, fortalecemos nuestra presencia en países de Latinoamérica como México, Colombia, Venezuela y Perú; Norte América como Estados Unidos y Filipinas en Asia; con esta consolidación, continuamos explorando nuevos territorios y así llegar a nuevos países y ciudades con el fin de brindar servicios de calidad de la mano con nuestra fuerza laboral.



2

Capítulo

Prácticas laborales



Generalidades

102-8

401-1

Nuestros colaboradores son parte esencial y nuestro propósito, por esto garantizar su bienestar será una de nuestras prioridades. Reconocemos el valor y la importancia de cada persona que hace parte del Grupo Empresarial, ya que en su labor diaria reflejan nuestros valores, la pasión, calidad humana en pro del servicio y el cuidado centrado en la persona.

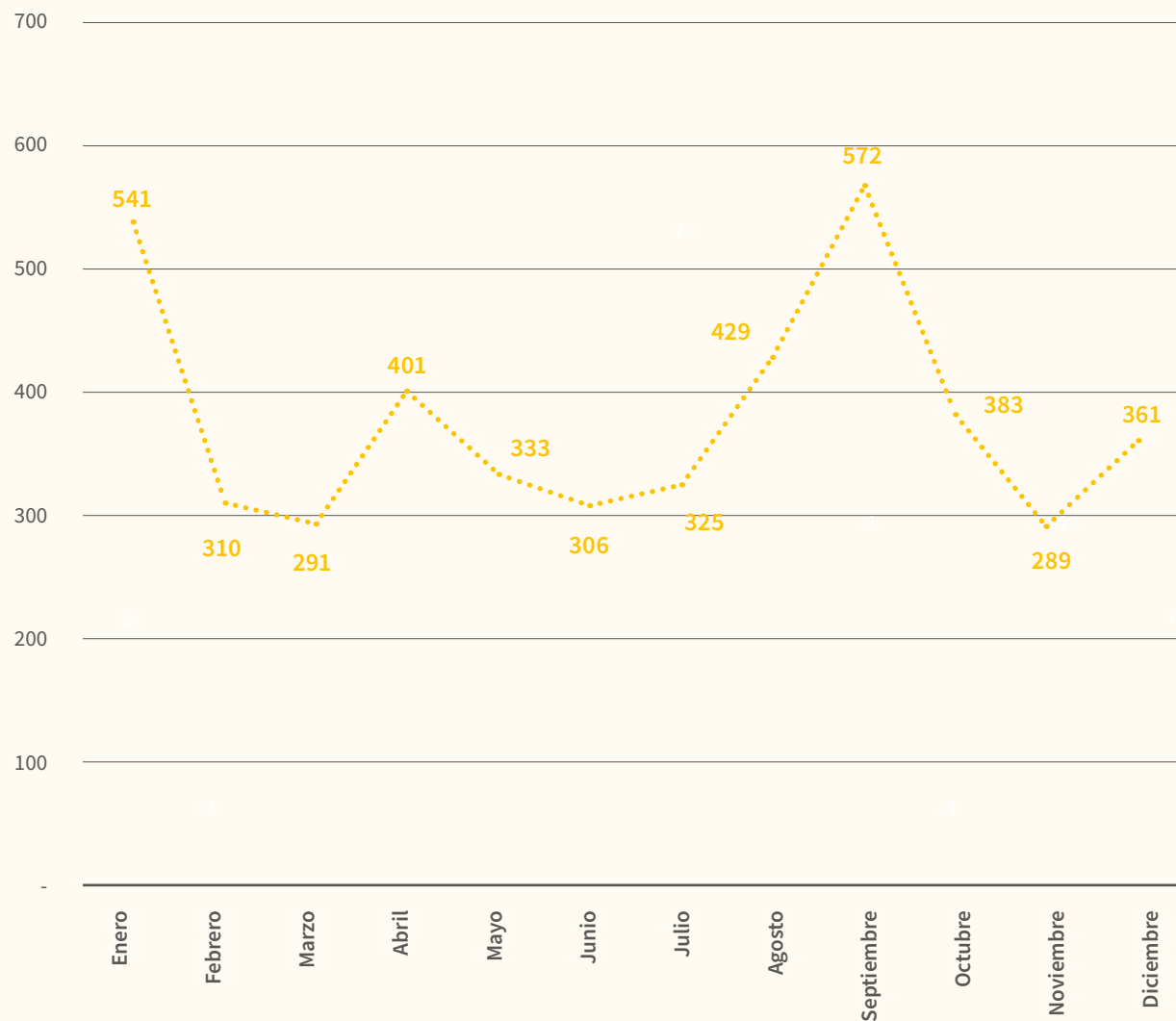


Número total de
trabajadores 2021

País	Género		Tipo de Planta			Tipo de Jornada		Total
	Femenino	Masculino	Fija	Temporal	Aprendiz	Completa	Media	
Colombia	15.692	5.180	17.622	2.355	895	14.551	6.321	20.872
Estados Unidos	1.468	505	1.902	71	0	1.773	200	1.973
México	371	259	395	235	0	483	147	630
Perú	180	82	260	0	2	262	0	262
Venezuela	286	105	369	13	9	223	168	391
Filipinas	126	41	160	7	0	160	7	167

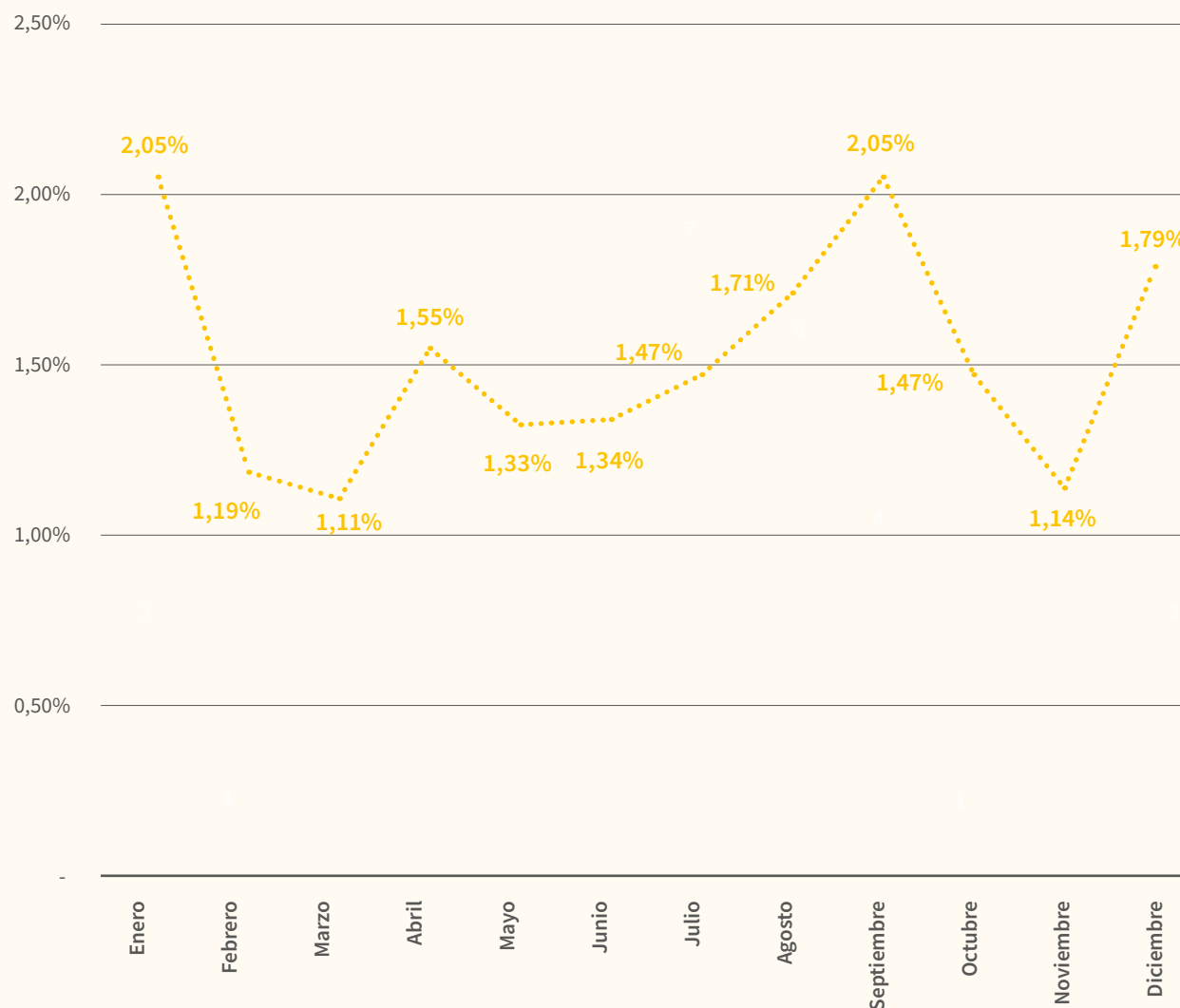
Durante el 2021 nuestra fuerza laboral continuó creciendo, de tal forma que, en este periodo en promedio logramos atraer cerca de 378 nuevos talentos que contribuirán en la construcción y fortalecimiento de la prestación de servicios.

Gráfica 1. Nuevos ingresos Colombia



En cuanto a rotación del personal, para el 2021 se mantuvo en un rango estable, donde el pico máximo se refleja en los meses de enero y septiembre con un porcentaje 2,05%. Las principales causas de los retiros de los colaboradores fueron por renuncia y la terminación de contrato a término fijo.

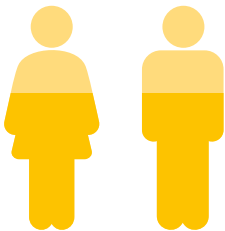
Gráfica 2. Rotación colombia



Por otra parte, en Perú y Estados Unidos, las nuevas contrataciones para el 2021 se reflejaron de la siguiente manera:

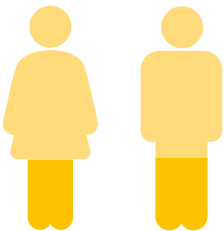
Perú

Mayores de 30 años



29

Menores de 30 años



16

Hombres



26

Mujeres



29

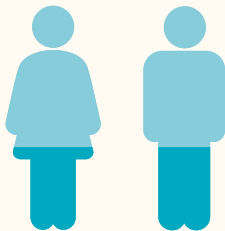
Estados Unidos

Mayores de 30 años



541

Menores de 30 años



234

Hombres



139

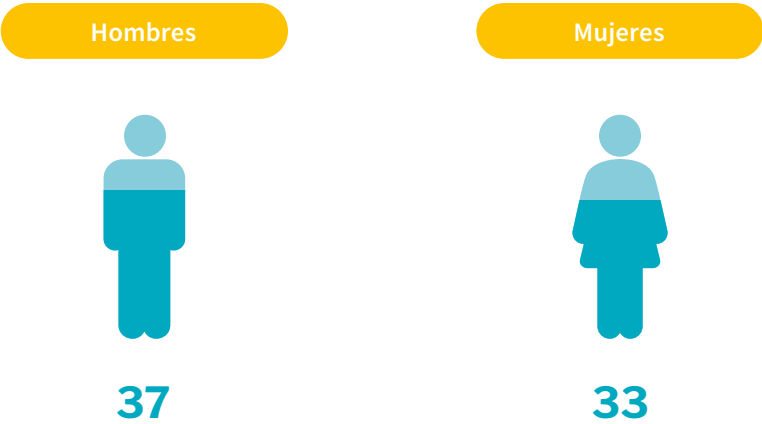
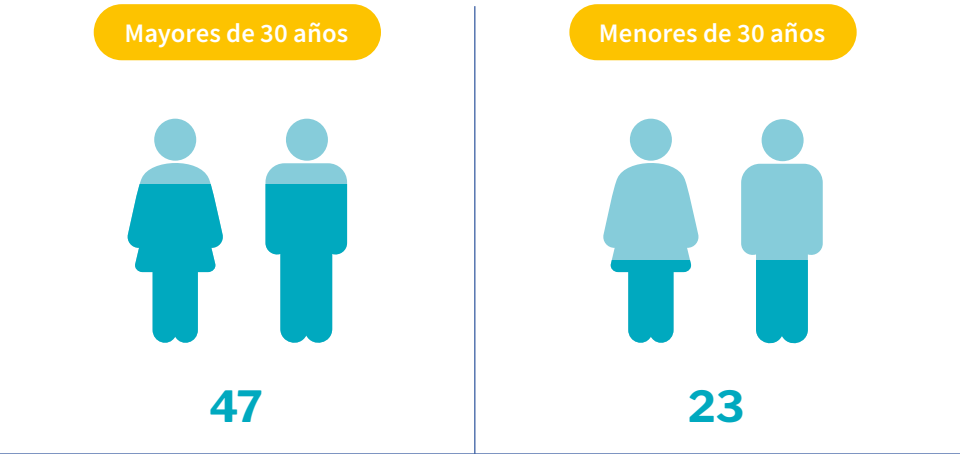
Mujeres



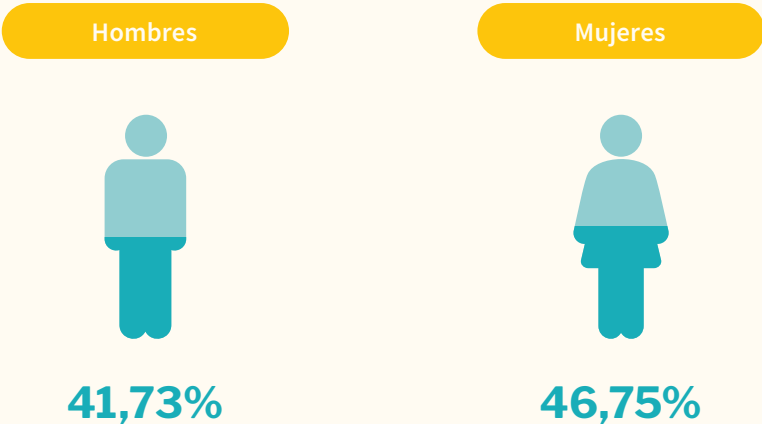
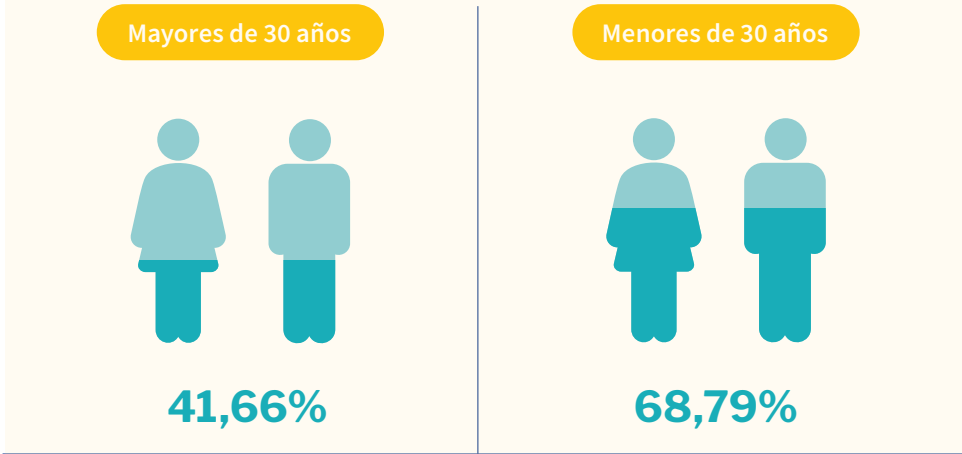
636

Finalmente, la rotación en estos países, se refleja de la siguiente manera:

Perú (número de personas)



Estados Unidos



Nuestras dimensiones culturales



Comunicación cercana y empática

Creemos que la comunicación es la piedra angular que nos permite generar lazos de confianza y fortalecer nuestras relaciones de forma empática. Trabajamos constantemente para que la comunicación sea bidireccional, abierta y construya relaciones cercanas independiente de la distancia y entorno en el que nos encontremos. Nos caracterizamos por ser participativos y comunicarnos de manera enérgica y sincera; somos directos pero respetuosos al dar nuestro punto de vista, propendiendo por la generación de espacios productivos de cohesión y alineación de los equipos.



Gestionando procesos y resultados

Estamos orientados a lograr los objetivos alineando cada uno de los procesos en torno al resultado que queremos obtener. Contamos con un alto sentido de compromiso, que nos impulsa a trabajar por las metas que queremos alcanzar, siempre en la búsqueda de resultados medibles y mejorables y, sobre todo, teniendo el foco en la calidad y excelencia. Tenemos claro que nada se logra si no creamos las condiciones para que eso suceda. Es por esto que articulamos nuestros procesos, independiente de la línea de negocio, para juntos construir y trabajar en pro de los objetivos que tenemos en común como grupo empresarial. Nuestros procesos internos se evalúan y se analizan constantemente para apalancar nuestro propósito y no limitarlo; teniendo claro que la manera cómo hacemos las cosas también reflejan nuestra cultura.



Construimos juntos alineando nuestros esfuerzos individuales

En Keralty sabemos que es posible soñar en grande para que pasen cosas gigantes. Sin embargo, como dice el proverbio africano “Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado”. Nuestros logros son el reflejo del trabajo colectivo de muchos colaboradores que cooperan de manera espontánea para alcanzar un fin común, de la sinergia colaborativa entre las líneas de trabajo de salud, operaciones y comercial, integración que existe entre las diferentes empresas del grupo; de esta manera aprendemos de nuestros errores y los vemos representados como oportunidades de mejora constante. Vivimos al máximo las victorias alcanzadas sean pequeñas o de gran impacto; pues el triunfo personal es el triunfo de todo grupo.

Nuestra cultura empresarial se caracteriza por establecer una comunicación bidireccional y cercana, motivando el trabajo en equipo, convencidos que de esta forma es posible llegar más lejos y lograr los objetivos empresariales propuestos, de igual manera, estrechar los lazos entre nuestros colaboradores, reflejando los valores corporativos con todos nuestros afiliados, esto lo logramos con:



Innovar, el camino para alcanzar resultados

Apropiamos la innovación como una estrategia de generación de valor que permite la búsqueda de nuevas alternativas de trabajo y la optimización de procesos; brindamos capacitación constante a nuestros líderes y colaboradores en nuevas metodologías y prácticas para que den lo mejor de cada uno y cuenten con el conocimiento, autonomía, confianza y liderazgo para trabajar con creatividad, lo cual es fundamental para implementar acciones innovadoras que aporten al mejor desarrollo de las actividades, la optimización de recursos, la calidad en la atención a nuestros usuarios y pacientes y por ende al logro de los objetivos. Promovemos la construcción de comunidades que generen prácticas innovadoras que estén a la vanguardia; financiamos procesos de investigación en medicina y colaboramos con otras instituciones de salud para encontrar soluciones innovadoras ante las necesidades cada vez más demandantes de nuestros negocios.



El riesgo como oportunidad de transformación

Consideramos que para desarrollar nuevas ideas y productos que permitan atender las necesidades cada vez más exigentes del entorno en que vivimos, es necesario asumir riesgos que nos permitan explorar oportunidades que aporten diferencia y valor a nuestros procesos. Hemos logrado adaptarnos y ser flexibles ante cada una de las situaciones difíciles que se han presentado en el camino y hemos sido capaces de tomar acciones importantes a pesar de la incertidumbre del momento y del tiempo. Creemos que, para transformarnos, es necesario desarrollar nuevas ideas y trabajar constantemente para marcar la diferencia en cada uno de nuestros servicios con calidad y excelencia.



Liderando bajo la confianza y el empoderamiento

Creemos en el liderazgo inspirador y cercano, trabajamos constantemente en fortalecer la confianza entre los equipos de trabajo, estamos seguros que cuando hay confianza las personas entregan valor agregado de forma voluntaria, trabajan en conjunto de forma eficiente generando ambientes de trabajo óptimo, adoptan un propósito común y se ayudan mutuamente. Generamos espacios para el desarrollo de las habilidades de nuestros líderes para que sean ejemplo visible dentro y fuera de las empresas, entendiendo que son los gestores de la transformación cultural, quienes con sus acciones y buenas prácticas materializan y dan vida a cada uno de los valores y comportamientos, pues son espejo de nuestra cultura Keralty.

Un líder, gestor de la transformación cultural Keralty se caracteriza por:

Apalancar la transformación cultural, porque orienta las acciones para alcanzar la visión estratégica del negocio.

Buscar el éxito del equipo, porque potencia y desarrolla al equipo y entiende que la principal meta del líder es el éxito conjunto por encima de sus intereses personales.



Actuar de forma coherente, porque es sensible y constante en su actuar para generar entornos de confianza.

Ser ejemplo e inspiración, porque permite el empoderamiento y crecimiento de las personas a su alrededor.

Tener una visión compartida, porque orienta y es transparente, comparte toda la información que sea de su interés, sin mentir nunca.

Formación y desarrollo de colaboradores

Formación de nuestros colaboradores

404-1

404-2

Durante el período 2021 realizamos diferentes estrategias de fortalecimiento para la transformación cultural que han permitido afianzar comportamientos clave en el camino de alcanzar los objetivos estratégicos, para esto se ha definido:



Capacitamos y certificamos a 4.117 colaboradores de la organización para fortalecer su nivel de competencia digital, la cual permite el manejo y aprovechamiento adecuado de las herramientas y canales de comunicación digitales para el trabajo.



Durante el 2021 **realizamos diferentes estrategias** para la adopción de herramientas colaborativas Google, con una participación activa de 7.593 colaboradores en Colombia, México, Perú y EE. UU., incrementando a su vez la usabilidad de estas herramientas en un 33% con base en el período anterior.



Realizamos sensibilizaciones y capacitación a los colaboradores para la adopción de buenas prácticas de autocuidado y protocolos en el contexto covid, logrando una cobertura de 2.171 colaboradores que hoy retornaron a nuestras instalaciones.



Realizamos sesiones de alineación y fortalecimiento del rol de liderazgo para gestionar la transformación cultural desde su rol, logrando la participación de 1.897 líderes a nivel global durante el 2021.



Capacitamos a 605 colaboradores en metodologías ágiles para el despliegue de proyectos, priorizando Scrum y Design Thinking.



Desde el frente de alineación cultural **diseñamos nuestro Culture Book**, basado en el modelo de Identidad Keralty 2021. Producto de esta estrategia se lanzó la campaña sombrilla ID Keralty la cual propende por movilizar a los colaboradores y apropiar los atributos culturales.

Finalmente, con el objetivo de realizar una valoración de nuestras estrategias de transformación cultural **realizamos el diagnóstico 2021**, con la participación de 4.398 colaboradores a nivel nacional, de todos los niveles de cargo y compañías del grupo. Como resultado de esta valoración logramos identificar una disminución de la brecha en el 2019 del 22% respecto a la cultura ideal a una brecha del 6% en el 2021.



Desde de la Universidad Corporativa Keralty (UCK) contribuimos con la transformación estratégica de nuestro Grupo Empresarial, a través de múltiples metodologías de aprendizaje y modalidades como: presenciales asistidas por tecnologías (sincrónicas), virtuales y b-learning fomentando el desarrollo integral de nuestros colaboradores y otros grupos de interés.

Mediante nuestros programas de capacitación enfocados en las 5 líneas de acción de la UCK: Técnica, Desarrollo integral, Liderazgo, Cultura y Estrategia e innovación, hemos logrado desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos, que promueven en nuestros colaboradores un alto crecimiento personal y laboral para la consecución de los objetivos organizacionales.

El proceso de aprendizaje inicia con la identificación de oportunidades de mejora que propicien el desempeño óptimo de los colaboradores que integran las áreas de cada empresa del grupo y culmina con el resultado de potencializar las capacidades individuales y organizacionales hacia los retos estratégicos. En 2021 logramos:

Formación por Niveles de cargo

Colombia				
Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	31	608	14	203
Funcional	379	45.845	728	99.086
Operativo	4.026	543.111	13.126	2.083.489
Táctico	132	12.904	145	13.339
TOTAL	4.568	602.467	14.013	2.196.117

Formación por Línea de acción

Colombia				
LÍNEAS DE ACCIÓN	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Técnico	4.067	446.495	13.000	1.649.253
Cultura	3.625	101.129	11.611	390.090
Desarrollo integral	1.324	44.822	4.497	132.112
Liderazgo	555	6.585	1.335	15.015
Estrategia e innovación	218	3.437	571	9.648
TOTAL	4.568	602.467	14.013	2.196.117

Formación por Niveles de cargo

Venezuela				
Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	3	5	7	41
Funcional	51	319	166	1.704
Operativo	47	421	40	369
Táctico	12	86	26	585
TOTAL	113	831	239	2.699

De acuerdo con lo anterior, el promedio de horas de formación durante el año 2021 fue de 156,7 horas por mujer y de 131,8 horas por hombre, lo que facilita que nuestros colaboradores se encuentren permanentemente actualizados en diferentes temáticas que le aportan en su gestión diaria y contribuyan a la consecución de los retos establecidos.

En cuanto a Venezuela, el promedio de horas de formación durante el año 2021 fue de 11,2 horas por mujer y de 7,3 horas por hombre, lo que facilita que nuestros colaboradores se encuentren permanentemente actualizados en diferentes temáticas, aportando a su gestión diaria y contribuyan a la consecución de los retos establecidos.

Formación por Línea de acción

Venezuela				
LÍNEAS DE ACCIÓN	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Técnico	29	76	137	700
Cultura	24	149	91	516
Desarrollo integral	87	530	162	1.290
Liderazgo	3	7	12	34
Estrategia e innovación	24	69	61	159
TOTAL	113	831	239	2.699

Formación por Niveles de cargo

México				
Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	-	-	-	-
Funcional	140	129	187	172
Operativo	433	4.046	537	5.068
Táctico	12	290	16	306
TOTAL	585	4.465	740	5.546

Formación por Línea de acción

México				
LÍNEAS DE ACCIÓN	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Técnico	127	918	150	1.084
Cultura	81	154	100	190
Desarrollo integral	225	2.974	287	3.794
Liderazgo	12	290	150	1.084
Estrategia e innovación	140	129	187	172
TOTAL	585	4.465	740	5.546

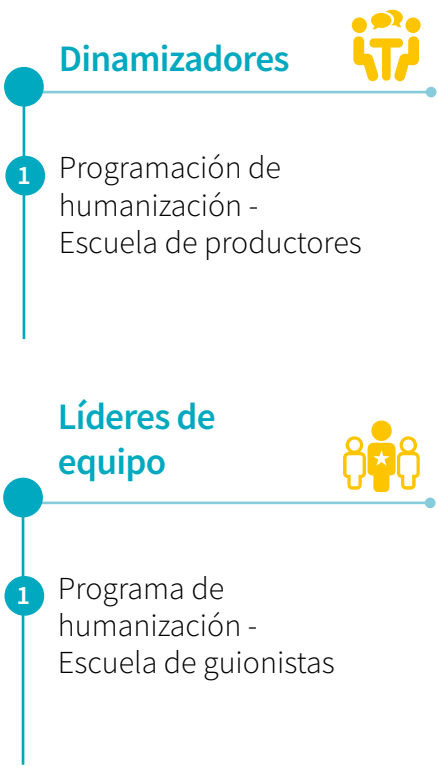
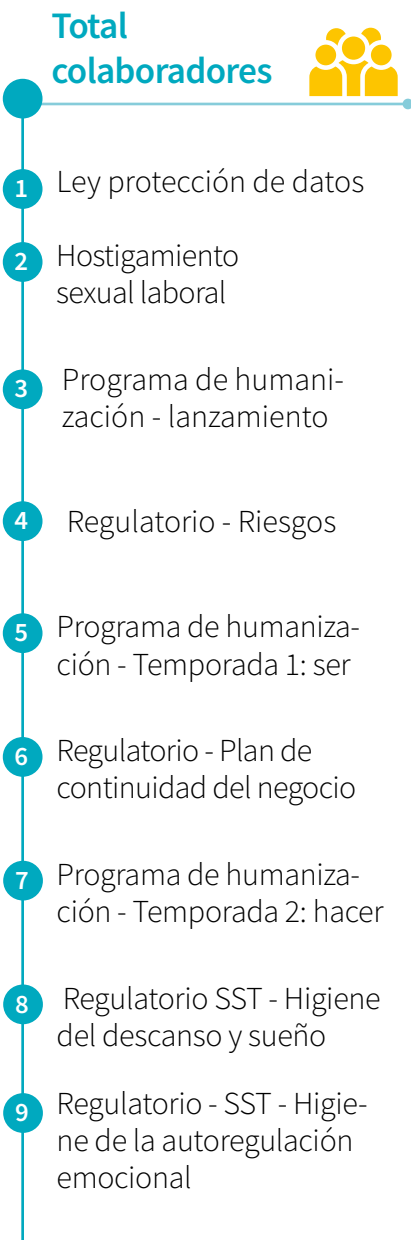
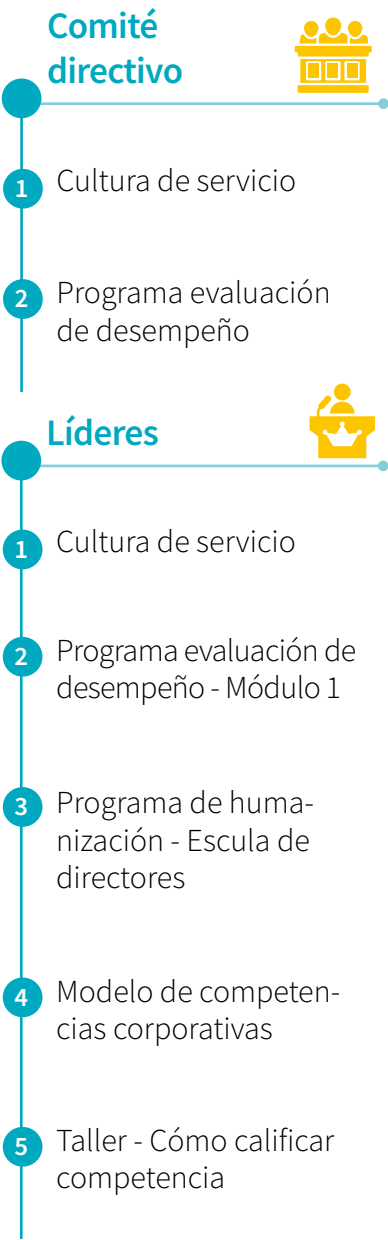
En México, promedio de horas de formación durante el año 2021 fue de 7,4 horas por mujer y de 7,6 horas por hombre, lo que facilita que nuestros colaboradores se encuentren permanentemente actualizados en diferentes temáticas que le aportan en su gestión diaria y contribuyan a la consecución de los retos establecidos.



Formación por Niveles de cargo

Niveles de cargo	Perú			
	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	0	0	1	20
Funcional	10	320	21	672
Operativo	78	1.170	155	2.325
Táctico	0	0	9	297
TOTAL	88	1.490	186	3.296

La capacitación de nuestros colaboradores en Perú durante el 2021 fue de 4.786 horas, con un promedio de formación para los hombres de 16,9 horas y para las mujeres de 17,8 horas.



A través de la formación de nuestros colaboradores en Perú, les brindamos las herramientas necesarias para garantizar que el desarrollo de sus labores diarias les permita innovar y contribuir al cumplimiento de los objetivos propuesto. Para esto, los principales temas de capacitación fueron:

Participación por Niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	1	1	1	1
Funcional	116	5.806	261	10.651
Operativo	753	30.059	2.636	99.559
Táctico	38	927	43	826
TOTAL	908	36.793	2.940	111.136

Participación por Línea de acción

LÍNEAS DE ACCIÓN	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Técnico	351	11.668	1.143	32.341
Cultura	290	13.495	941	32.827
Desarrollo integral	350	5.589	1.140	21.994
Liderazgo	80	3.287	255	15.975
Estrategia e innovación	148	2.755	426	7.999
TOTAL	908	36.793	2.940	111.136

Oferta libre de cursos

Adicionalmente, se consolidó una nueva metodología de formación, la cual fomentó el autoaprendizaje por medio de la participación en cursos y webinar libres, con una oferta de más de 240 cursos.

Participación por Niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Estratégico	9	31	25	48
Funcional	670	1.580	353	916
Operativo	13.060	27.870	4.422	9.852
Táctico	455	1.388	379	1.058
TOTAL	14.156	30.868	5.152	11.873

Participación por Línea de acción

LÍNEAS DE ACCIÓN	Hombres		Mujeres	
	Colaboradores	# horas	Colaboradores	# horas
Técnico	14.088	19.131	5.116	7.100
Cultura	15	12	13	9
Desarrollo integral	8.670	5.938	3.315	2.349
Liderazgo	8.768	5.732	3.385	2.369
Estrategia e innovación	69	57	50	47
TOTAL	14.156	30.868	5.152	11.873

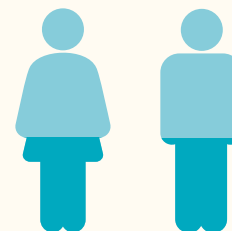
GetAbstract

Otra estrategia que nos permite el fortalecimiento de las competencias y habilidades es la biblioteca virtual GetAbstract, la cual busca fomentar el hábito de la lectura y fortalecer el conocimiento en diferentes temáticas de interés organizacional.



Teniendo en cuenta que la misión de La U Corporativa Keralty, es contribuir a la transformación estratégica de Keralty en una organización que aprende a través del desarrollo de las capacidades de sus colaboradores y otros grupos de interés, se ha logrado hacer partícipes, a estos últimos, a través del campus virtual Moodle de las acciones de formación elaboradas a la medida de las necesidades organizacionales, lo que ha permitido disminuir la brecha de conocimientos de los médicos por prestación de servicios, adscritos, residentes y agencias, frente a los requerimientos internos y normativos.

Estudiantes



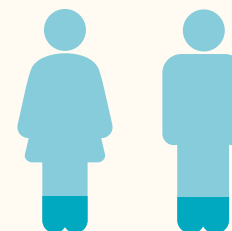
41%

Profesionales adscritos



43%

Agencias



16%

De igual forma estos otros grupos de interés han podido fortalecer sus perfiles personales y profesionales mediante la oferta libre de formación que contempla temáticas como: ofimática, productividad, inglés, transformación digital, administración y finanzas, entre otras. Durante el 2021 se logró una primera participación de 38 profesionales, a continuación, se detallan las temáticas más consultadas:



Distribución Participación Oferta Libre

Distribución Participación Oferta Libre	
Tema	Participación
Idiomas	72,4%
Productividad	9,7%
Comunicación	6,6%
Desarrollo Personal	5,1%
Ofimática	3,6%
Finanzas	2,6%

Modelo de evaluación de desempeño

404-3

Por medio del programa de evaluación de desempeño, buscamos reconocer los avances y las oportunidades de mejora de todos nuestros colaboradores, permitiendo generar una reflexión sobre la gestión realizada y los resultados obtenidos, de esta forma, proponer acciones encaminadas a superar los obstáculos en el alcance de los logros, a través del plan de desarrollo individual, el cual es diseñado para cada colaborador.

Identificamos que la evaluación de desempeño es un medio que tiene la capacidad de transformar positivamente los procesos en las organizaciones, atendiendo las exigencias del Grupo y así, establecer acciones tendientes al mejoramiento de las competencias de las personas, brin-

dando herramientas y conocimientos que contribuyan al logro de las metas corporativas.

La evaluación de desempeño se aplica a aquellos colaboradores de planta fija, con contrato indefinido y contrato fijo con antigüedad superior a un año. En Colombia se aplicó a una población total de 14.689 personas, de las cuales, 12.921 completaron la evaluación. Asimismo, del total de personas, el 74% corresponde a mujeres evaluadas y el 26% restante, corresponde a hombres. En cuanto a Perú, la evaluación se aplicó a 247 personas, el 79% finalizaron el proceso y 21% no se finalizó. Finalmente, en México se aplicó a 384 colaboradores, de los cuales 365 finalizaron el proceso y 19 personas no lo finalizaron.

En Colombia se aplicó a una población total de 14.689 personas, de las cuales, 12.921 completaron la evaluación. Asimismo, del total de personas, el 74% corresponde a mujeres evaluadas y el 26% restante, corresponde a hombres.

Atracción y fidelización de los colaboradores

Somos conscientes que el cambio es una oportunidad de fortalecernos como Grupo Empresarial y de transformarnos para ser cada vez mejores, por esto, gestionamos el cambio adaptándonos a las necesidades individuales y colectivas, generando conciencia en la transformación personal y organizacional y su apropiación desde el ser, para generar equilibrio y bienestar a partir de experiencias memorables.

Realizamos seguimiento permanente, promoviendo en las personas la apropiación de actitudes que facilitan la comprensión, aceptación y adopción de nuevos comportamientos y conductas producto de los cambios, con el fin de que apalanquen acciones que permitan transformar la cultura, con resultados que pueden mantenerse en el esquema de la mejora continua y desarrollo permanente del Grupo.

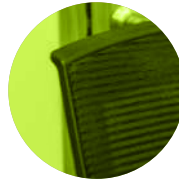
Nuestra gestión se desarrolla a partir de un modelo integral, en el que se realizan intervenciones a través de 6 frentes de acuerdo al ciclo de gestión del cambio de toda persona, proceso o compañía: Alineación, gestión del talento humano, sensibilización y aprendizajes, comunicación integral, procesos y tecnología, sostenibilidad, un liderazgo para el cambio e integrado con los marcos de trabajo y modelos de gestión de proyectos implementados en la organización.

Modelo de Servicio y Gestión de Personas

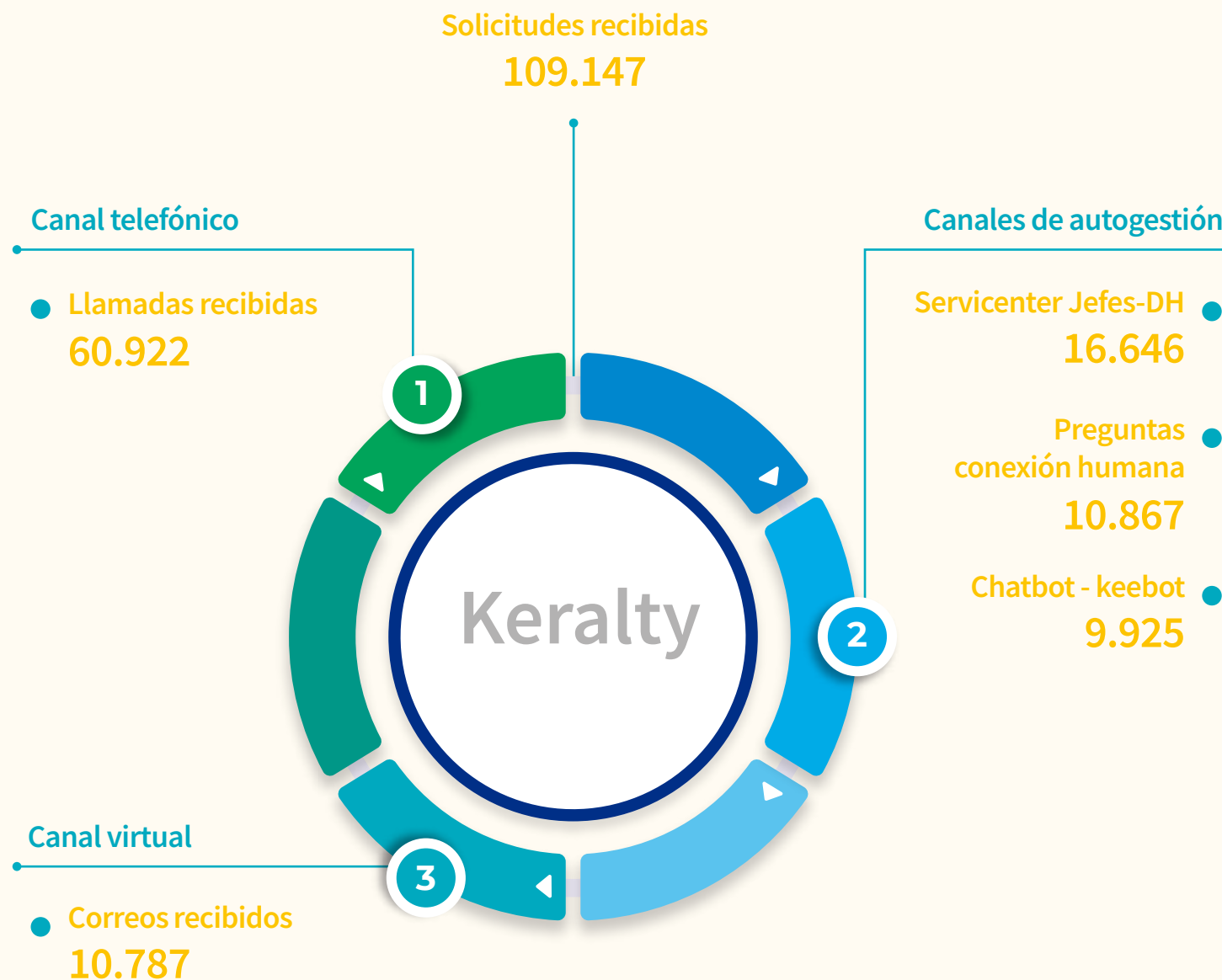
Es muy importante la experiencia que viven nuestros colaboradores a lo largo del camino que recorren por las compañías del Grupo. Por esta razón, definimos el Modelo de Servicio y Gestión de Personas, donde a través de los momentos que lo componen; implementamos programas, proyectos y servicios que le permiten a nuestros colaboradores desarrollarse, crecer y cumplir su propósito junto con nuestro propósito como Grupo Empresarial. Todo ello suma para que seamos un grupo de empresas en búsqueda de las mejores prácticas a nivel organizacional, que creen en la

innovación y en la generación de valor y que tienen como centro de sus objetivos servir a las personas, tanto a nuestros afiliados, usuarios, pacientes y sus familias, y también a nuestros equipos de trabajo, por ello velamos por su desarrollo integral.

Así mismo, durante el 2021 hemos fortalecido los canales de atención que soportan la oferta de valor del modelo y que les permiten a los colaboradores de la organización generar consultas y resolver dudas o inquietudes de cara a los diferentes servicios y procesos de gestión del talento humano.



El objetivo de los canales de atención es propender porque el Modelo de Servicio y Gestión de Personas de Desarrollo Humano permee de manera efectiva la experiencia del empleado en cada uno de los momentos de verdad que vive al interior con la Organización, desde su ingreso hasta el momento en el que deja de ser parte de ella, generando experiencias memorables a través del servicio que ofrecemos en cada uno de los canales de atención.



Bienestar laboral

Bienestar y Calidad de Vida

401-2

Dentro del modelo de bienestar contemplamos diferentes dimensiones, estrategias, programas y beneficios, dando respuesta a las necesidades de los colaboradores y sus familias, con el propósito de reconocer el esfuerzo de nuestros colaboradores y valorar su desempeño, aptitudes, conocimiento y experiencia, preocupándonos permanentemente por su bienestar personal, familiar y laboral, y fomentando su compromiso, seguridad y confianza.

De acuerdo con lo anterior, los principales resultados para el 2021 en Colombia fueron:

Contigo en tu Duelo

Acompañamiento a las familias de los colaboradores fallecidos durante el proceso del duelo, a los colaboradores en la pérdida de familiares de su núcleo base y a los equipos en la pérdida de compañeros. **279 colaboradores** en Colombia.

Red de Apoyo

Acompañamiento integral a los colaboradores en situaciones de calamidad individual, de dinámica familiar o social que afecta su bienestar. **273 colaboradores** en Colombia.

Gestión Pensional

Orientación y acompañamiento a nuestros colaboradores en el proceso de adquisición de la pensión y adaptación a su nuevo rol, reconociendo la labor desempeñada y renovando generacionalmente a las empresas del grupo. **1.551 colaboradores** en Colombia.

Sala Amiga

Disposición de 6 Salas Amigas, con el objetivo de proporcionar un espacio cálido e higiénico; así como acompañamiento en jornadas de formación sobre lactancia materna, cuidados del recién nacido y estimulación sensorial para colaboradoras en periodo de gestación y lactancia, **243 colaboradoras** en Colombia.

Tus Puntos, Tu Tiempo

Otorgamiento de un día por semestre a colaboradores por beneficio de tipo emocional representado en tiempo para disfrutar en familia. **13.132 colaboradores** en Colombia.

Plan Huérfano

Apoyo económico para la educación de los hijos de colaboradores fallecidos, garantizando la continuidad del plan de formación que tenían sus padres. **14 niños** en Colombia.

Contención en el Servicio

Acompañamiento para los colaboradores que presenten situaciones de agresión verbal, física o amenaza por parte de usuarios o sus familiares en el desempeño de sus labores. **409 colaboradores** en Colombia.

Escuela para Familias

Orientación a través de talleres para colaboradores y sus familias en temas de relevancia a nivel contextual y que aporten a su bienestar y fortalecimiento. **404 colaboradores** y sus familias en Colombia.

Reconocimiento

Reconocimiento de los aportes significativos que generan valor agregado a la estrategia corporativa por parte de los colaboradores de manera individual y grupal. **9.991 colaboradores** reconocidos en Colombia.

Horarios Flexibles

Oferta de alternativas de horarios para que los empleados administrativos puedan conciliar el tiempo laboral y personal. **125 colaboradores** en Colombia.

Conversaciones Significativas

Detectamos fortalezas y aspectos a mejorar en el entorno laboral de las áreas o líneas de negocio, a través de un diagnóstico cualitativo y cuantitativo para establecer planes de acción a corto y mediano plazo. **596 colaboradores** en Colombia.

Habilidades que Inspiran

Apoyo personalizado a colaboradores/jefes que requieren fortalecer sus habilidades sociales, orientadas al mejoramiento de las relaciones en los equipos y el clima organizacional de las áreas. **101 colaboradores** en Colombia.

Relaciones Armoniosas

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de las áreas para generar espacios de conciliación y establecimiento de compromisos que promuevan ambientes laborales adecuados. **22 colaboradores** en Colombia.

Movilidad Keralty

Ofrecimiento de alternativas de vehículo compartido, caravanas de bicicletas o caminantes, bicicletas eléctricas y convenios con patinetas para mejorar los tiempos y costos de desplazamiento de los colaboradores. **1.027 colaboradores** en Colombia.

Líderes de Bienestar

Refuerzo de los canales de comunicación interna bidireccional, a través de un grupo de colaboradores a nivel nacional, quienes minimizan la probabilidad de difusión de información errada o incompleta y apoyan en la identificación de temas relacionados con el clima laboral. **379 colaboradores** en Colombia.

Tu Casa Keralty

Brindamos acompañamiento a todos los colaboradores para que puedan cumplir su sueño de tener casa propia o mejorar los espacios de su hogar a través de las tres líneas de trabajo del programa: Ahorro, Adquisición y Mejoras de Vivienda. **782 colaboradores** en Colombia.

Teletrabajo

Ofrecimiento de modalidad de teletrabajo autónomo, suplementario o móvil para que los trabajadores puedan realizar sus labores desde casa con un impacto en su calidad de vida y productividad. **3.487 colaboradores** en Colombia.

Psicokeralty

Acompañamiento psicológico individual y grupal por profesionales en psicología clínica en momentos de crisis y en la resolución de situaciones que estén afectando al colaborador. Este beneficio se extiende a sus familias. **12.179 colaboradores** en Colombia.

Beneficios para nuestra gente

401-2

Nuestros beneficios no salariales buscan generar oportunidades de desarrollo y bienestar para lograr un balance entre el entorno laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores y para garantizar su fidelización, permanencia y un adecuado clima organizacional que permita el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. A continuación, relacionamos el objetivo de cada uno de estos beneficios sus resultados en Colombia y Estados Unidos:

Quinquenios

Celebramos la antigüedad, dedicación y lealtad de los colaboradores. 983 colaboradores en Colombia.

Días especiales

Reconocemos la labor que desempeñan con compromiso, dedicación y lealtad los colaboradores. 15.296 Colaboradores en Colombia.

Novenas de navidad

Compartimos con los colaboradores y sus familias la celebración de las novenas de navidad de manera virtual a nivel nacional. 6.592 colaboradores en Colombia.

Fiesta y regalo de navidad

Ofrecemos anualmente a las familias de los colaboradores un evento y obsequio acorde con su edad. 6.526 colaboradores en Colombia; 613 colaboradores en Estados Unidos.

Vida sana

Ofrecemos un modelo integral de estrategias orientadas a promover hábitos de vida saludable en los colaboradores y sus familias. 2.696 colaboradores en Colombia.

Talleres de navidad

Brindamos talleres decorativos y nutricionales para colaboradores en modalidad de teletrabajo y sus familias. 27 colaboradores en Colombia.

Vacaciones recreativas

Ofrecemos un programa recreativo a los hijos de los colaboradores, para que tengan días llenos de diversión durante sus vacaciones académicas. 266 colaboradores en Colombia.

Halloween

Celebramos con los empleados y sus familias esta fecha especial para lograr unión y diversión. 2.521 colaboradores en Colombia.

Uniformes y zapatos

Aseguramos la entrega oportuna de la dotación de uniformes administrativos, mostradores y comerciales garantizando el cumplimiento de la ley y conservando la imagen corporativa. Uniformes 3.918 – Zapatos 7.467.

Auxilio de alimentación

Brindamos un apoyo a los colaboradores ofreciendo un subsidio en especie o dinero para su alimentación. 8.420 colaboradores en Colombia.

Auxilio de matrimonio

Ofrecemos un bono a los colaboradores para acompañarlos en un momento de vida muy importante. 92 colaboradores en Colombia.

Auxilio de nacimiento

Brindamos acompañamiento a los colaboradores en la bienvenida de un nuevo miembro de la familia, a través de un bono consignado en su cuenta. 187 colaboradores en Colombia.

Auxilio de guardería

Otorgamos un apoyo económico para el pago de la mensualidad a colaboradores con hijos en edad preescolar. 20 colaboradores en Colombia.

Bono de navidad

Entregamos un bono anual en la época navideña para el bienestar de los colaboradores y sus familias. 16.048 colaboradores en Colombia.

Bonificación de navidad

Entregamos una bonificación anual de hasta el 50% del salario de los colaboradores en la época navideña para acompañar sus gastos durante sus festividades. 16.049 colaboradores en Colombia.

Parqueaderos

Ofrecemos alternativas de parqueadero en nuestras sedes con tarifas subsidiadas. 6.426 colaboradores en Colombia.

Traslados

Acompañamos el proceso de traslados temporales de ciudades o sedes para empleados con situaciones complejas familiares o de salud. 160 colaboradores en Colombia.

Cero estrés

Ofrecemos herramientas para desarrollar habilidades en el manejo del dinero adecuado, incremento del ahorro y disminución del endeudamiento. 1.171 colaboradores en Colombia.

Fortalecimiento con líderes

Brindamos formación y acompañamiento, promoviendo un liderazgo compasivo y humano, que impacte en la salud mental de los equipos de trabajo.

Espacios saludables en casa

Brindamos formación y acompañamiento para los colaboradores en modalidad teletrabajo (ergonomía).

Psicokeralty

Contamos con un programa de promoción e intervención en salud mental para los colaboradores y sus familias brindando acompañamiento individual y grupal. 12.179 colaboradores en Colombia.

Plan de salud

Contribuimos en la salud, bienestar y calidad de vida, brindando tarifas especiales de medicina prepagada y planes de salud para el colaborador y su familia. 7.345 colaboradores en Colombia; 682 colaboradores en Estados Unidos.

Seguros de vida

Garantizamos la entrega de un monto económico a los beneficiarios en caso de invalidez o muerte del colaborador. 17.962 colaboradores en Colombia; 977 colaboradores en Estados Unidos.

Rutas de transporte

Ofrecemos a los colaboradores la posibilidad de acceder a un servicio de transporte. 7.593 colaboradores en Colombia.



Como parte de la estrategia de vacunación de la covid-19, y a partir de las diferentes estrategias de prevención y mitigación de contagio, desarrollamos diferentes jornadas y seguimientos al cumplimiento del esquema de vacunación para los equipos de trabajo, logrando una cobertura a nivel nacional de 11.563 colaboradores asistenciales, que corresponde al 95,4% total del equipo; y 8.855 colaboradores administrativos, docencia y ventas, que corresponde al 95,3% total del equipo, sobre la planta vigente del periodo 2021.

En concordancia con el compromiso que tenemos con nuestros colabora-

dores, por medio de la Vicepresidencia Comercial de Colsanitas, se realizó la gestión de compra de vacunas por el convenio #empresasporlavacunacion de la ANDI, la cual fue una iniciativa con la que el sector empresarial unió esfuerzos para proteger a los trabajadores y sus familias, apoyando el Plan Nacional de Vacunación, de tal forma se facilitó el acceso y la cobertura para administrativos, profesionales adscritos, grupo familiar básico y terceros in house, logrando la aplicación de 15.020 dosis en primera, segunda y tercera dosis a nivel nacional; con una cobertura promedio del 60% sobre la población estimada por punto de vacunación habilitado.



Desarrollamos diferentes jornadas y seguimientos al cumplimiento del esquema de vacunación para los equipos de trabajo, logrando una cobertura a nivel nacional de 11.563 colaboradores asistenciales, que corresponde al 95,4% total del equipo; y 8.855 colaboradores administrativos, docencia y ventas, que corresponde al 95,3% total del equipo, sobre la planta vigente del periodo 2021.

Las obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación

201-3

La administración y manejo de fondos y planes de pensiones en Keralty Colombia son manejados básicamente por Colpensiones como entidad pública que administra el régimen pensional de prima media, y las administradoras de fondos de pensiones y de cesantía de Colombia (AFP) como instituciones financieras de carácter privado, vigiladas por la Superintendencia Financiera.

En Perú, se realiza por la AFP (Administradora de Fondo de Pensiones) que el colaborador escoja o si escoge el sistema público por la ONP (Oficina de Normalización Previsional).



Salud y seguridad en el trabajo

Generalidades y programas del área de Salud y Seguridad en el Trabajo

403-1

La pandemia causada por la covid-19 nos trajo infinidad de retos, sin embargo, podemos decir con orgullo que los hemos ido superando satisfactoriamente, por esto, durante el 2021 brindamos espacios seguros para las labores en tiempos de cambio permanentes, cumpliendo con la premisa desde salud y seguridad de áreas de trabajo seguro en nuestra infraestructura como en los hogares de nuestros colaboradores, brindando las herramientas desde nuestro Sistema de Vigilancia Epidemiológica como Salud, Trabajo y Vida, llegando con temas de

resiliencia, adaptación al cambio, disciplina; que nos ayudan a concientizarnos y aliviar las cargas emocionales que traen los nuevos retornos.

El observatorio respiratorio se posicionó en el Grupo Keralty como el canal en el cual estamos en constante comunicación con nuestros diferentes grupos de interés como es nuestro personal directo, estudiantes y contratistas in House, su acompañamiento y conocer las comorbilidades y soportar a los líderes en reintegros oportunos y seguros.

La pandemia causada por la covid-19 nos trajo infinidad de retos, sin embargo, podemos decir con orgullo que los hemos ido superando satisfactoriamente, por esto, durante el 2021 brindamos espacios seguros para las labores en tiempos de cambio permanentes.



Por otra parte, continuamos con el ciclo de mejora continua del modelo de Gestión de Salud y Seguridad Laboral (MGSSL), la Gestión Integral del SGSST e implementando la Resolución 071 de 2020, con lo cual, afianzamos nuestro compromiso con salvaguardar la salud y seguridad de todos nuestros colaboradores en el desarrollo de sus actividades, de esta forma, al finalizar el 2021, realizamos la autoevaluación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 logrando un porcentaje de cumplimiento del 95.33% posicionándonos en la escala de “Aceptable” donde como Grupo, debemos mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo, e incluir en el plan de anual de trabajo las mejoras detectadas.



Realizamos el segundo Conversatorio cuyo tema fue “El impacto de la Revisión por la Dirección en la mejora continua del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo” en el cual reconocimos a nuestros proveedores quienes en este segundo año se evidenció un mayor compromiso con los valores corporativos que tiene el grupo Keralty y se transmite a ellos.



Desarrollamos auditoria de SG-SST al grupo de terceros prioritarios en el año 2020, con una cobertura a 45 empresas y un total de 45 auditorías que, a su vez implicó como máximo 3 seguimientos y mínimo uno solo, lo cual permite establecer el compromiso de los terceros en cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo.



En el proceso de continuidad del plan de seguridad vial, se realizó la primera auditoria a nuestro sistema el cual nos muestra las fortalezas que se han ido construyendo con el respaldo de nuestra alta dirección, con el cual nos es factible lograr las buenas prácticas de las empresas jurídicas que nos brindan estos servicios.

Como parte del compromiso con nuestros colaboradores, al interior de Grupo contamos con diferentes comités cuya finalidad es salvaguardar tanto la integridad física como mental de todas las personas durante el desarrollo de sus actividades, de tal forma contamos con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST) el cual tiene como objetivo la promoción y la vigilancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo y es un canal de comunicación entre los colaboradores y el Grupo frente a estos temas; el Comité de Convivencia Laboral tiene como finalidad prevenir el acoso laboral y proteger a los colaboradores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los espacios de trabajo; y la Brigada de Emergencia conformada por un grupo de colaboradores entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia y también se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia.



Participantes de los comités 2021



*SN: sin información.

Comités o vigías	% de participantes de los comités 2021				
	Colombia	México	Perú	Venezuela	Estados Unidos
Comités Paritarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0,8%	47%	4%	SN	SN
Comités Primarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0,8%	N/A	N/A	SN	SN
Vigías Paritarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0,43%	N/A	N/A	SN	SN
Comité Convivencia Laboral	0,62%	N/A	N/A	SN	SN
Representantes Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	0,17%	N/A	0,9%	SN	SN
Brigadas de Emergencia	8,4%	4%	4%	SN	SN

Absentismo y accidentalidad laboral

403-2

403-3

Dentro de las actividades que desarrollan nuestros colaboradores, identificamos las siguientes actividades como de alto riesgo:

1 Trabajo en alturas para colaboradores de infraestructura y mantenimiento.

2 Trabajo con exposición a químicos en colaboradores de patología y citohistología.

3 Exposición a radiaciones ionizantes en áreas y cargos definidos de radiología y hemodinámica.*

*Cabe aclarar que a la fecha no se ha presentado ninguna enfermedad o accidente de trabajo relacionado a este tipo de labor.

En cuanto al tipo de accidentes de Trabajo que se presentaron en el Grupo, el más representativo lo conforman los propios del trabajo con el 60%, para un valor total de 429 accidentes, con una disminución de 4 puntos en comparación con el periodo anterior.

De igual manera, al finalizar el 2021, en el Grupo se refleja:

» Una tasa global de 1,23 días perdidos por cada 100 trabajadores.

» Una tasa de 0,24 días perdidos por accidente de trabajo por cada 100 trabajadores.

» Una tasa de 0,04 días perdidos por causa médica laboral por cada 100 trabajadores.





Por otra parte, a finales del 2021, derivado de la pandemia para el Grupo Keralty la enfermedad laboral nos genera:

📌 Incidencia de 1.546 casos aprobados como de origen laboral y para cierre de año el 84,5% de los casos confirmados cuentan con las dos dosis de vacunación.

📌 De la totalidad de la población Keralty, tenemos una cobertura de 99,8 % de vacunación total. No se logra el 100% ya que hay colaboradores que optaron no ser vacunados.

📌 *SN: sin información.

2021	Colombia	México	Perú	Venezuela	Estados Unidos
Tipo de accidente	Propio del trabajo	Leve	SN	Sn	SN
Frecuencia de accidentes (mensual)	5,8%	0,01%	0	0,58%	SN
Absentismo (promedio anual)	0,02	3%	4,8%	SN	SN
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	0,04	SN	SN	Sn	SN

Diversidad e inclusión laboral

Inclusión laboral

En el 2021 continuamos trabajando activamente en fortalecer nuestra iniciativa de inclusión con el ánimo de apoyar a las poblaciones más vulnerables. Facilitando su adaptación a la vida laboral y aportar a la generación de una mejor sociedad a través de la recuperación económica que permita disminuir los índices de pobreza y violencia en nuestro país. Así, aportando al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reduciendo las desigualdades, y aumentando las oportunidades en el mercado laboral, de esta forma contribuimos a consolidar un mercado laboral más equitativo y justo, logrando diversificar nuestra fuerza laboral.

Nuestro compromiso es continuar trabajando arduamente para contar con un equipo humano con habilidades y talentos, indistintamente de su religión, orientación sexual, edad, capacidades físicas y cualquier otra condición de discriminación.



3

Capítulo

The background image is a composite of several elements. On the right, a close-up of a human hand is shown, with water droplets on the fingers and palm. On the left, a small green plant with several leaves is growing out of a mound of dark soil. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue and green circular graphic on the left side, which contains the chapter number and title. The overall color palette is dominated by blues and greens, creating a fresh and natural feel.

**Protección y cuidado
del medio ambiente**

Generalidades

102-11

307-1

Teniendo en cuenta la Ley 99 de 1993 Art. 1, numeral 6 que define: “*La formulación de las políticas ambientales tendrán en cuenta el resultado del proceso de investigación científica. No obstante, las autoridades ambientales y los particulares darán aplicación al principio de precaución conforme al cual, cuando exista peligro de daño grave e irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente*”, en Keralty aplicamos el principio de precaución directamente en la gestión integral de residuos sólidos peligrosos ya que se escogen los estándares más altos en segregación, tratamiento y disposición final aún sin tener certeza de las propiedades fisicoquímicas de los residuos generados. Igualmente,

en estudios de agua potable se miden la mayoría de los parámetros e índice IRCA, índice de riesgo de la calidad del agua para consumo humano. Evitando impactos en el ambiente y la salud.

Además, como parte de las estrategias de fortalecimiento de la cultura sostenible en Keralty, en 2021 generamos espacios de divulgación de la política ambiental y charlas en segregación de residuos, logrando una cobertura de 52 sedes en Bogotá.

Durante el 2021 implementamos el curso de Gestión Ambiental virtual en el que participaron y aprobaron 3.930 colaboradores en los temas de política ambiental, residuos, agua, energía y normatividad ambiental, lo que nos ha permitido fortalecer en nuestros colaboradores el cuidado

por nuestro entorno natural haciéndolo parte de nuestra cotidianidad. Por otra parte, el comité de gestión ambiental junto con los directores, coordinadores y jefes de oficina realizaron los respectivos trámites de publicidad exterior, registro y permiso de vertimientos, acopiadores de aceites usados, reportes de indicadores de residuos peligrosos, según el caso. Adicionalmente junto con la central jurídica, se dio respuesta a las inquietudes de los entes de control de salud o medio ambiente en las diferentes regionales. Se respondieron 42 requerimientos a nivel nacional.

La normativa ambiental en Perú está compuesta por el conjunto de políticas, planes, programas, normas y acciones destinadas a prevenir y controlar el deterioro del medio ambiente. La normativa incluye tres aspectos:



Conservación del medio natural



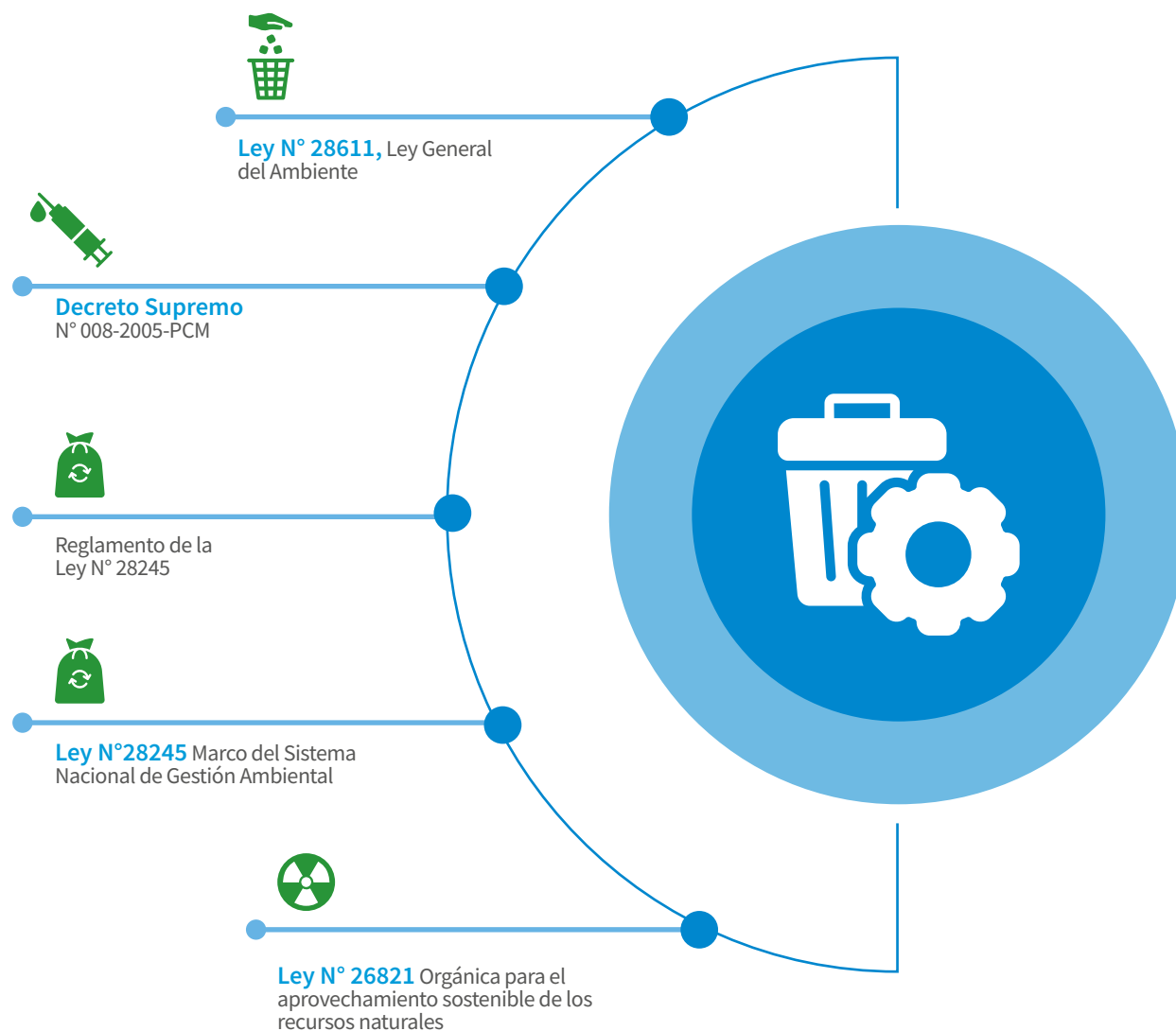
Prevención y control de la contaminación ambiental



Manejo sustentable de los recursos naturales



» La normativa más importante del país está conformada por:



Durante el año 2021 Sanitas Perú S.A. EPS no ha tenido procesos por incumplimiento de la legislación o normativa ambiental, por tanto, no se nos ha impuesto multas ni sanciones por dicho incumplimiento.

Gestión de los recursos naturales

302 - 1

303-1

306-1



Consecuentes con nuestra política ambiental y nuestro compromiso de proteger los recursos naturales, realizamos un seguimiento constante a los eco-indicadores en relación con el consumo de agua, energía, gas y generación de residuos sólidos a partir de la facturación emitida por las entidades públicas que prestan el servicio a las empresas pertenecientes al Grupo.

De acuerdo con lo anterior, presentamos el seguimiento realizado mensualmente a las diferentes sedes y clínicas del Grupo, comparado con el 2020.



Complejo calle 100

Sede principal, Bogotá

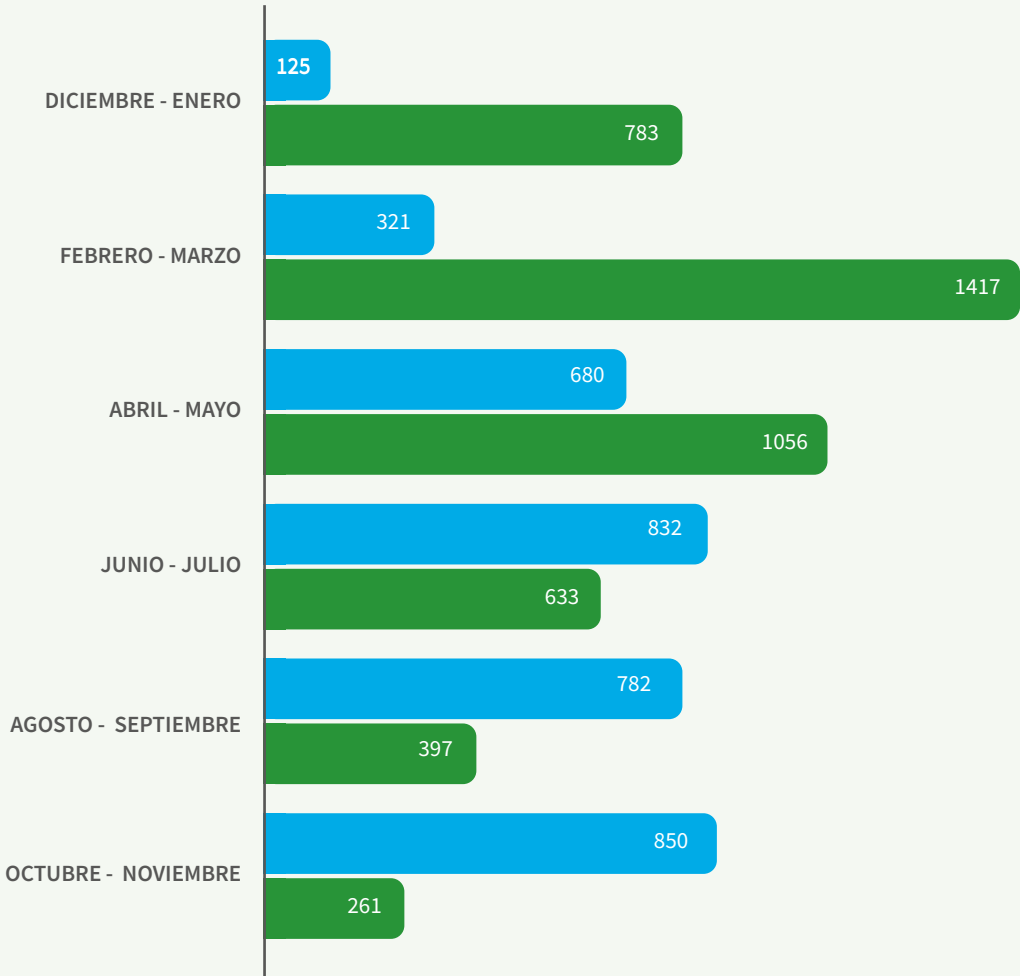
La sede Calle 100 presentó una disminución de 957 metros cúbicos para el 2021 en el consumo de agua, respecto al año 2020, esto equivale a un 22% de ahorro.

- 2021
- 2020

Gráfica 3. Complejo calle 100, Sede principal, Bogotá. Consumo de agua en m₃.



Total 2020: 4.547 M₃
Total 2021: 3.590 M₃



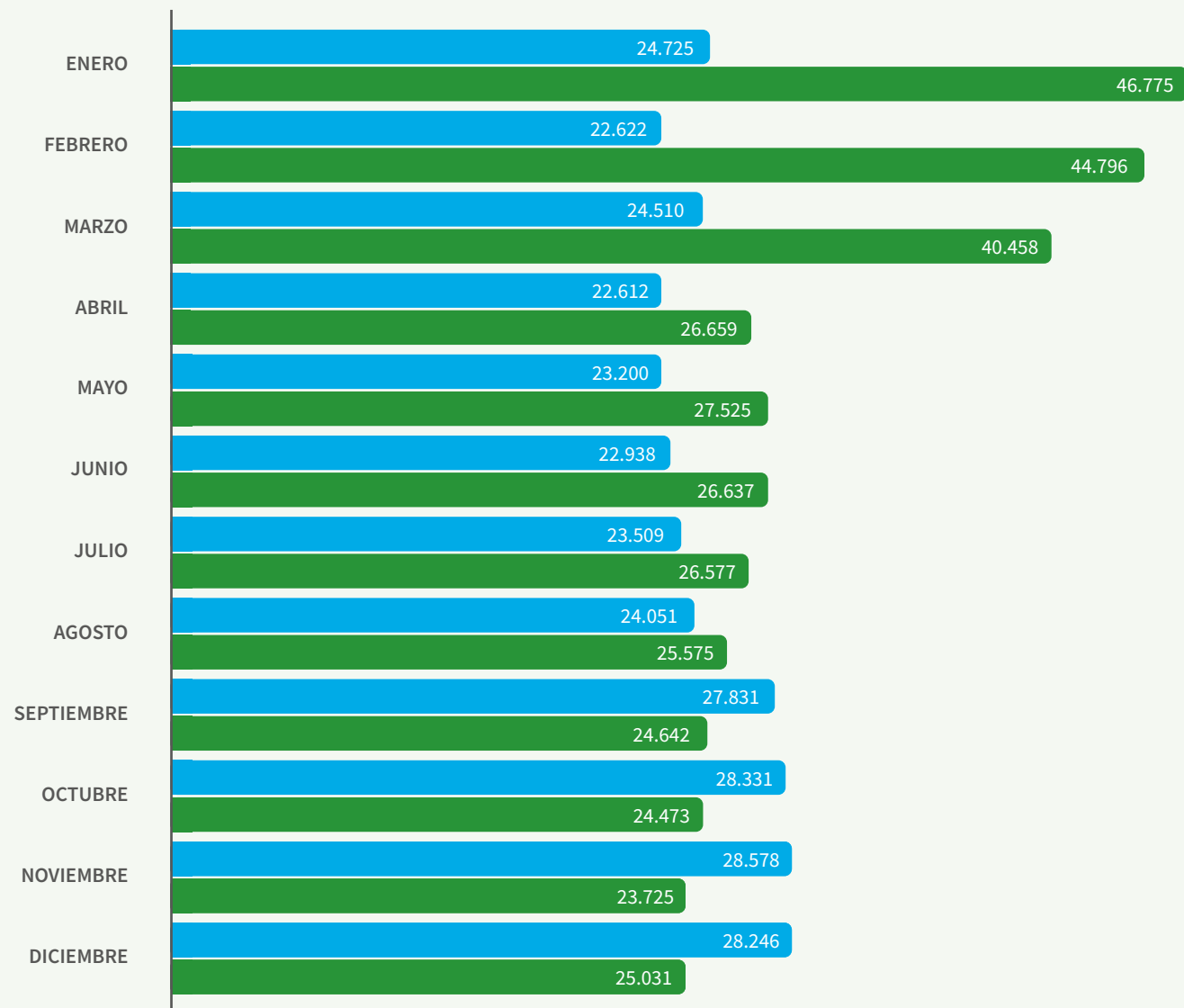
De igual forma, se presentó la misma situación para el consumo de energía donde hubo una disminución del 17% en el 2021, reduciendo 61.720 kWh, esto se debe a mejoras internas en el suministro de energía y la implementación de la modalidad de trabajo en casa, la cual la sede se ha adaptado por causas de la pandemia.

● 2020

● 2021



Gráfica 4. Complejo calle 100, Sede principal, Bogotá.
Consumo energético kWh mes.



Total 2020: **362.874 kWh**

Total 2021: **301.154 kWh**

Clínica Universitaria Colombia, Bogotá

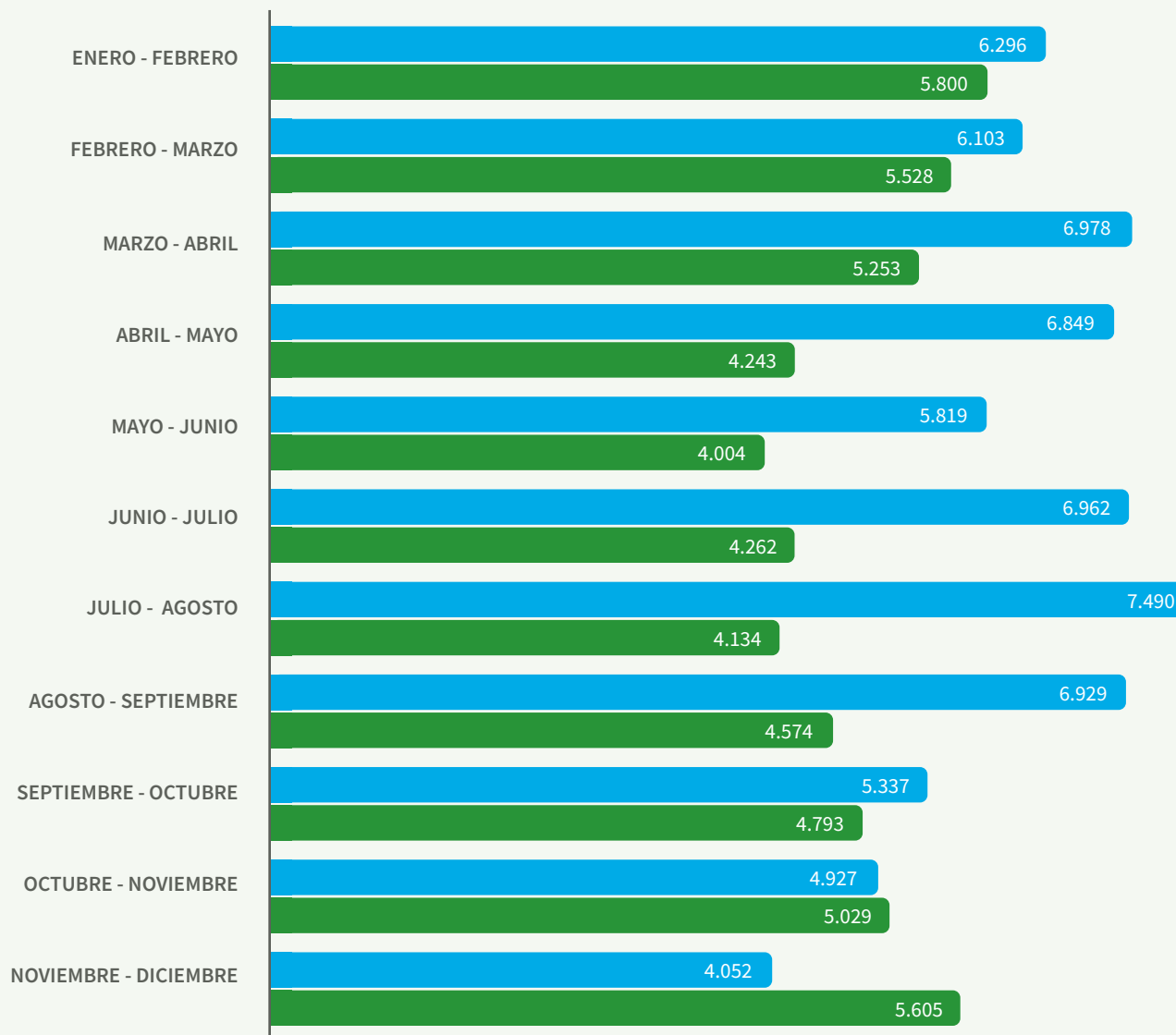
En la Clínica Universitaria Colombia, en 2021 hubo un incremento del 27% reflejado en 14.517 m₃ en comparación al 2020. Durante este año se ejecutaron dos obras civiles que generaron el aumento en el recurso proveniente del sistema de la sede. Por otro lado, se presentaron traslados de áreas y ampliación de servicios lo que significó el ingreso de nuevos colaboradores, de igual forma, constantemente se realizaban lavados a las zonas periferias de la sede y 4 lavados generales a carpas donde se encuentran hospitalizados los pacientes con covid-19 lo que generaba un gran consumo de agua.

● 2021
● 2020

Gráfica 5. Clínica Universitaria Colombia, Bogotá .
Consumo de agua en m₃

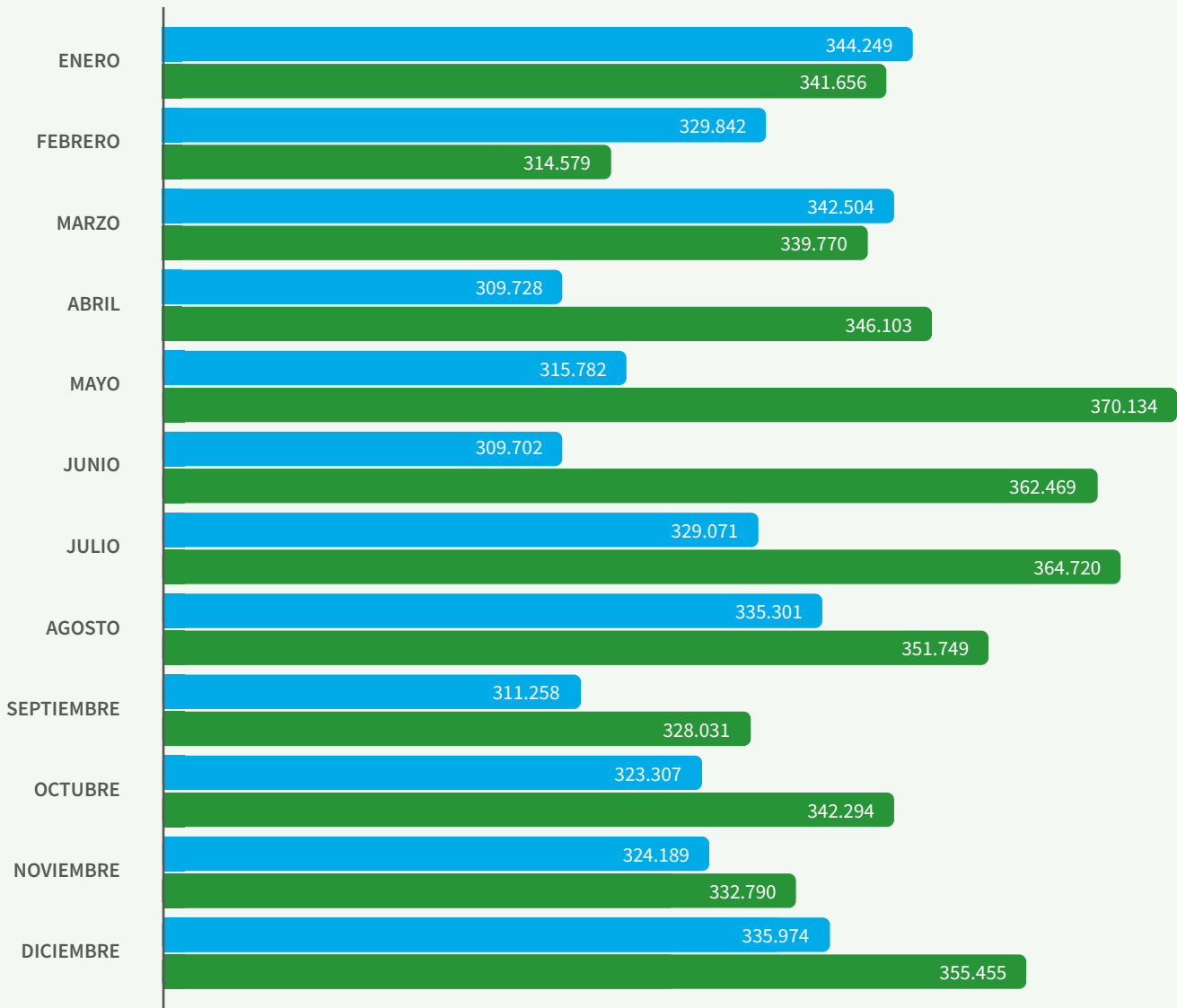


Total 2020: 53.225 M₃
Total 2021: 67.742 M₃



Gráfica 6. Clínica Universitaria Colombia, Bogotá
.Consumo energéticokWh/mes


 Total 2020: **3.910.909 kWh**
 Total 2021: **4.149.749 kWh**



Se manifestó, un aumento en el consumo de energía del 6% pasando de 3.910.909 kWh en 2020 a 4.149.749 kWh en 2021, ya que realizamos la instalación de 28 unidades de cuidados intensivos para la atención hospitalaria causada por la covid-19, asimismo realizamos el montaje de nuevos equipos de apoyo diagnóstico lo cual nos generó un aumento en el consumo de energía.

 2021
 2020

Clínica Reina Sofía, Bogotá

La Clínica Reina Sofía en el año 2021 disminuyó el consumo de agua en 8.462 metros cúbicos lo que representa un ahorro del 23%. Una de las principales razones se debe al reúso de agua que se está realizando en los procesos de esterilización.

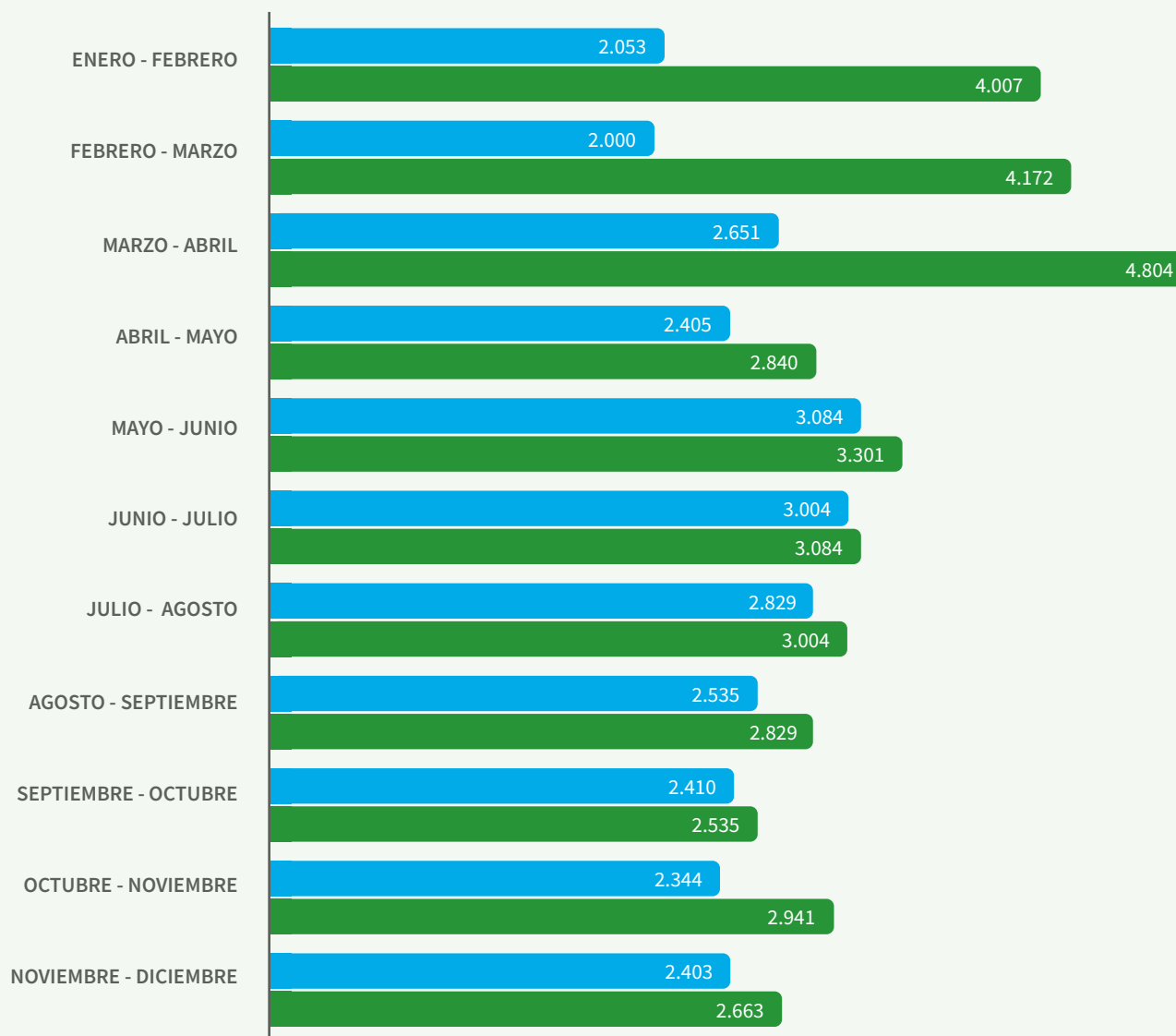
● 2021

● 2020

Gráfica 7. Clínica Reina Sofía, Bogotá.
Consumo de agua en m₃



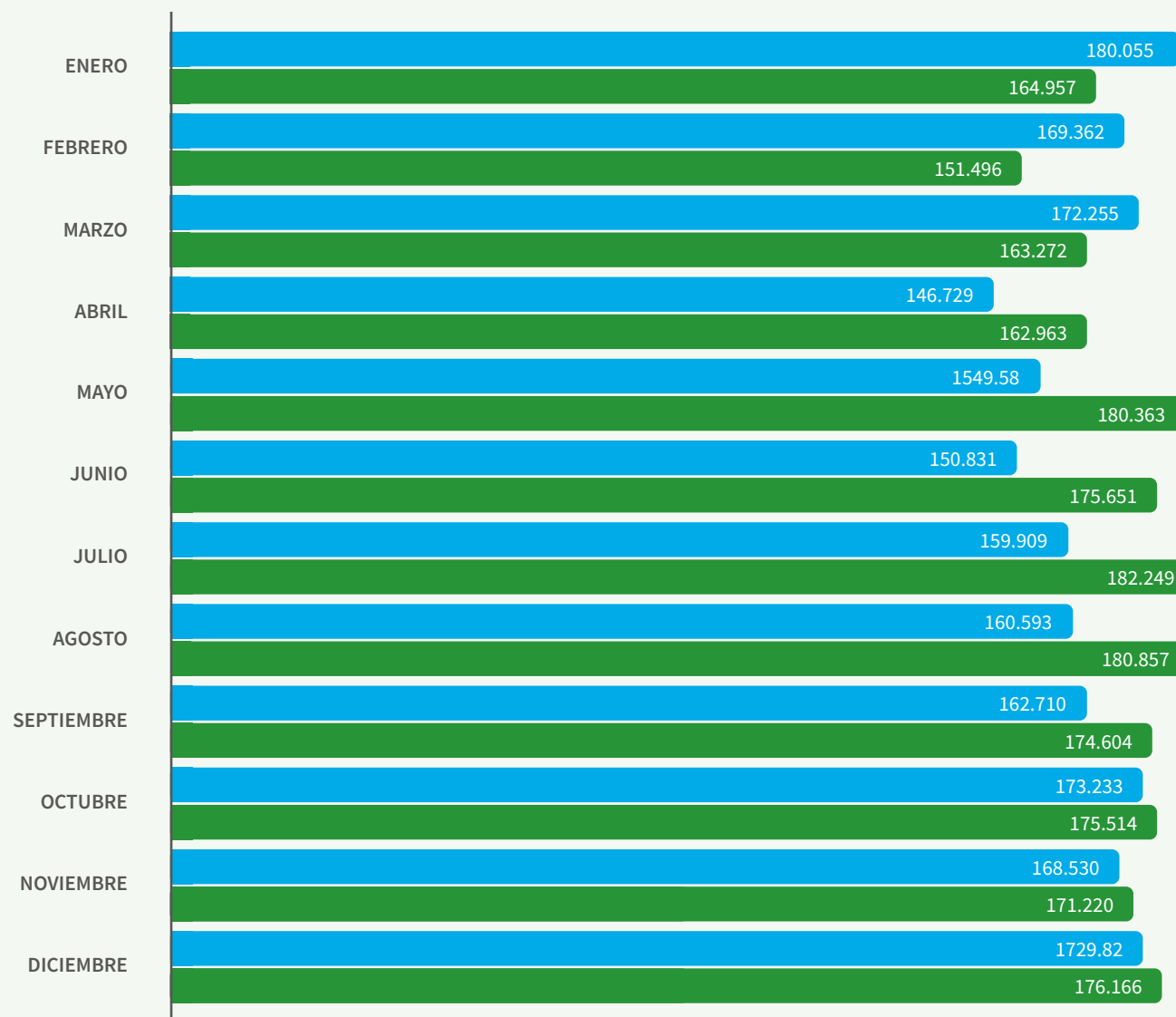
Total 2020: **36.180 M₃**
Total 2021: **27.718 M₃**



 **Gráfica 8. Clínica Reina Sofía, Bogotá.**
Consumo energético kWh/mes



Total 2020: **1.972.149 kWh**
Total 2021: **2.059.044 kWh**



Por otro lado, el consumo de energía para el 2021 aumentó un 4,44% que representa un total del 86.895 kWh respecto al año anterior. Una de las principales razones de esta situación se debe a la instalación de 45 unidades de cuidados intensivos las cuales eran necesarias para la atención de pacientes con covid-19 y el montaje de un equipo para la realización de exámenes de angiografía.

● 2021
● 2020

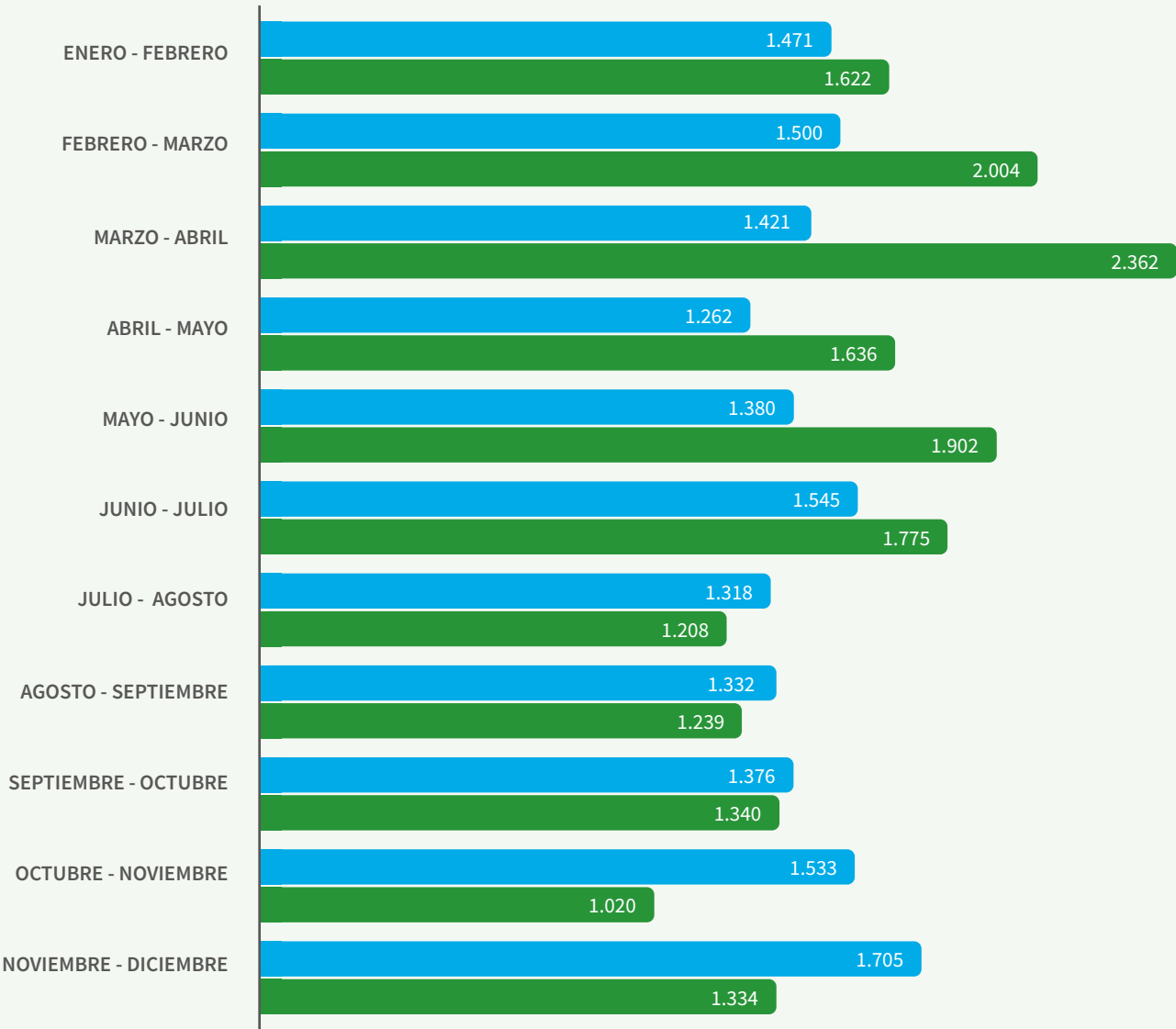
Clínica Pediátrica, Bogotá

La Clínica Pediátrica presentó una reducción en el consumo de agua de 1.599 m₃ equivale a un ahorro del 9% respecto al 2020, esto se debe a que en los procesos de esterilización se realiza el reúso de agua.

- 2021
- 2020

Gráfica 9. Clínica Pediátrica, Bogotá.
Consumo De agua En M₃

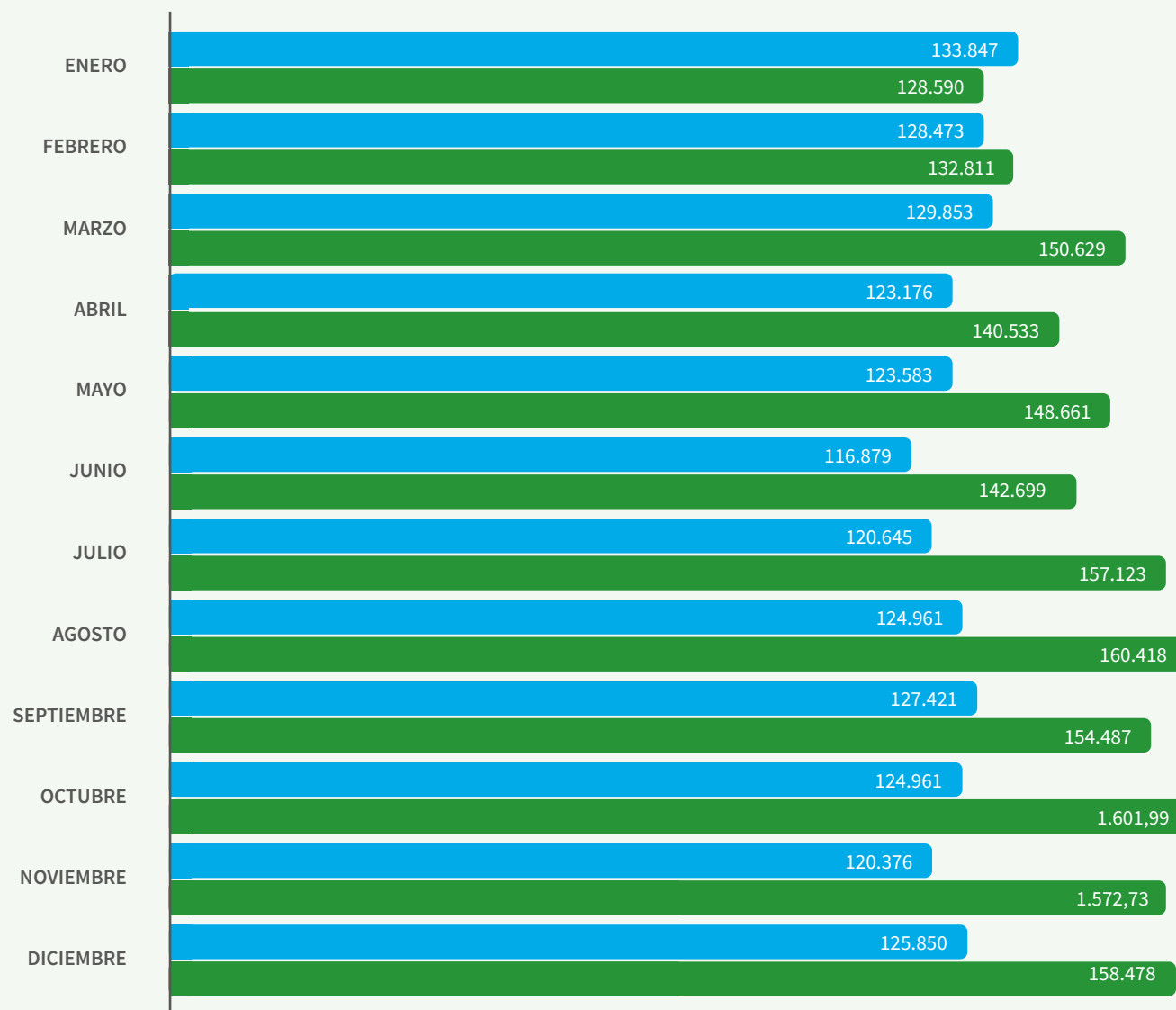
↓
Total 2020: 17.442 M₃
Total 2021: 15.843 M₃



Gráfica 10. Clínica Pediátrica, Bogotá.
Consumo energético kWh/mes



Total 2020: **1.500.019 kWh**
Total 2021: **1.791.899 kWh**



La Clínica Pediátrica presentó un aumento del 19.5% equivalente a 291.880 Kwh en comparación con el periodo anterior, esto se debe a la ampliación de salas de cirugía y de servicios como TPR y neonatos. Por otro lado, se realizó la instalación de 18 unidades de cuidado intensivos para adultos y 10 para menores las cuales son necesarias para la atención de pacientes con covid-19.

● 2021
● 2020

Clínica Santa María del Lago, Bogotá

La Clínica Santa María del Lago en 2021 aumentó su consumo en un 18% representado en 4.454 m₃ con respecto al periodo anterior. Esto se debe a la transformación de diferentes servicios a unidades de cuidados intensivos ya que la demanda aumentó considerablemente en este año; asimismo, aumentaron los servicios de urgencias generando la necesidad de instalación de sanitarios. Durante el 2021 se realizó el lavado de fachadas y cubiertas consumiendo altos volúmenes del recurso hídrico para la actividad.

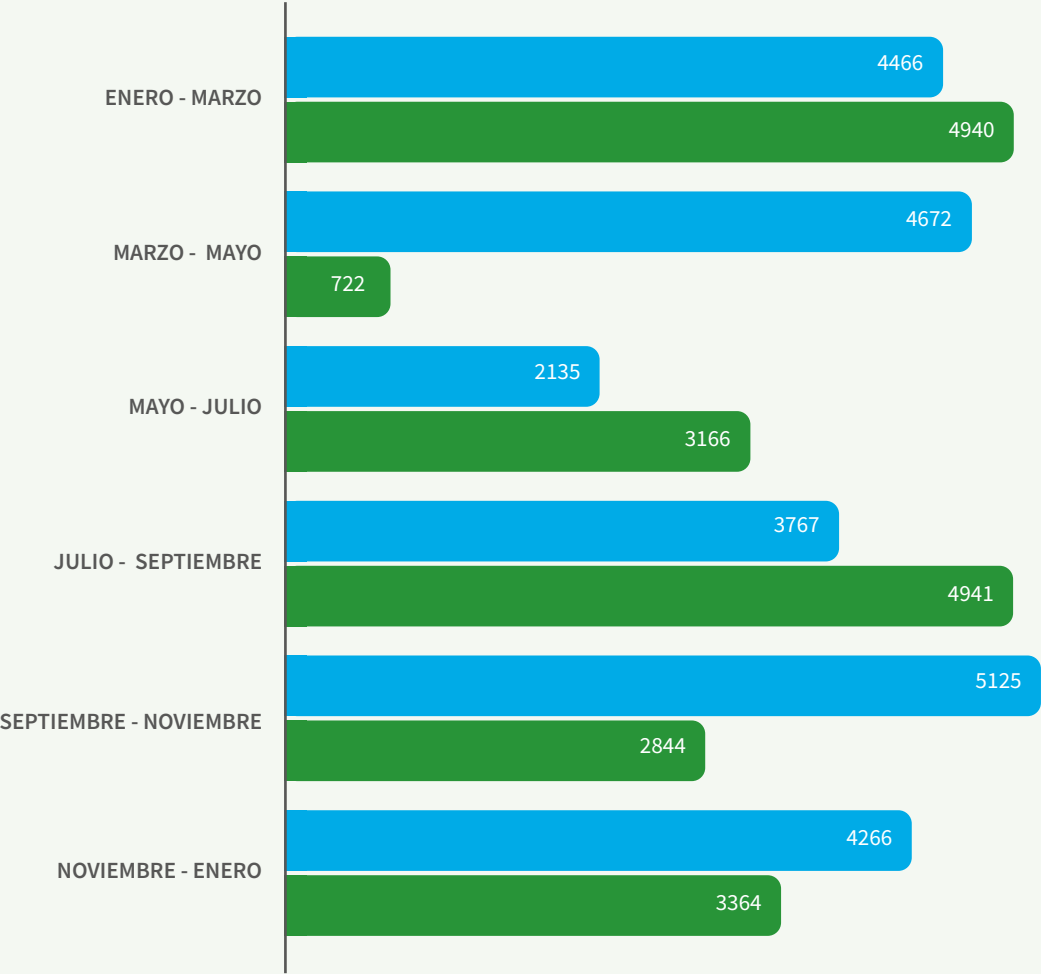
- 2021
- 2020



Gráfica 11. Clínica Santa María Del Lago, Bogotá.
Consumo de agua en M₃ bimensual



Total 2020: **19.977 M₃**
Total 2021: **24.431 M₃**

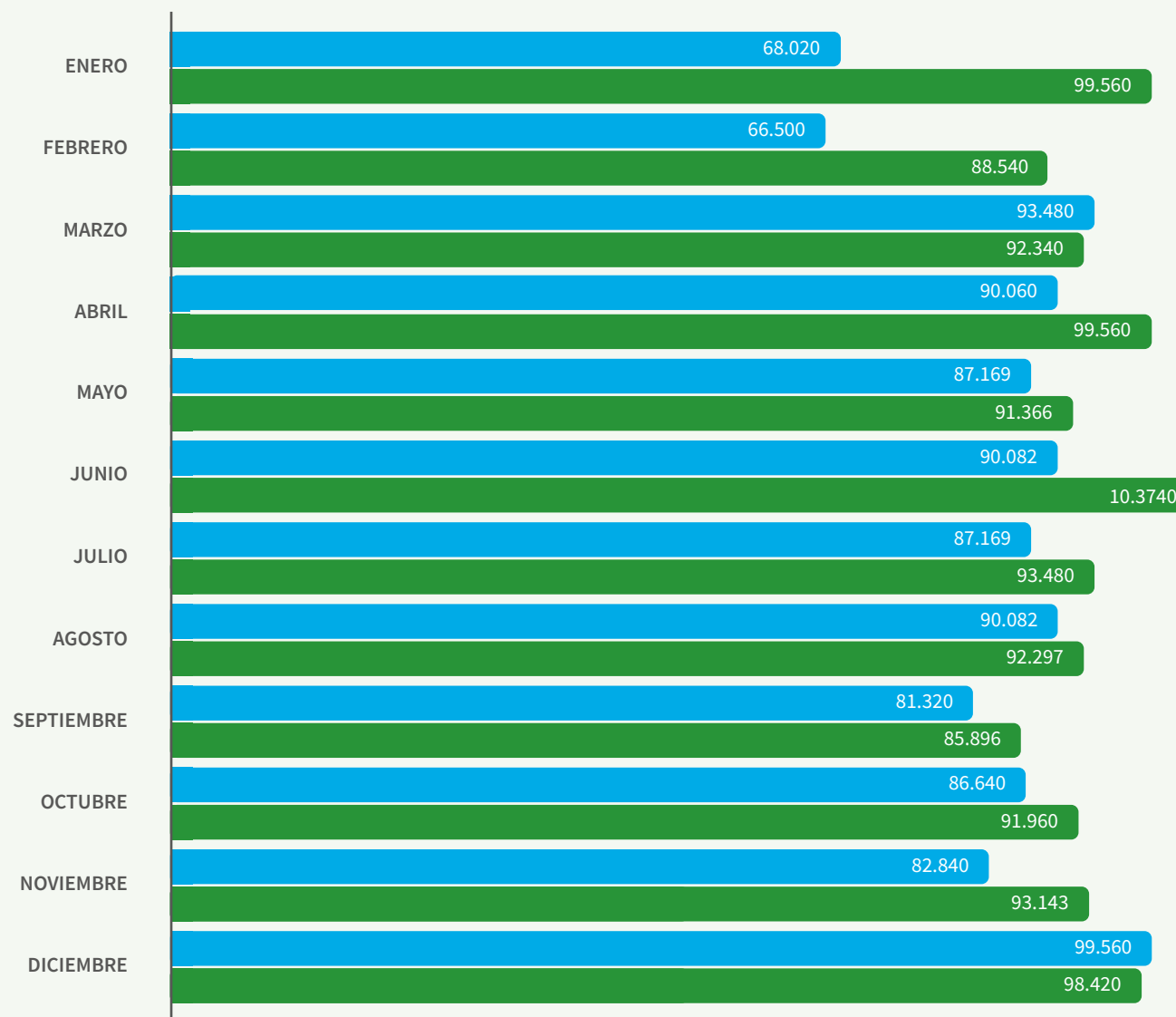




Gráfica 12. Clínica Santa María Del Lago, Bogotá.
Consumo energético kWh/mes



Total 2020: **1.022.922 kWh**
Total 2021: **1.130.302 kWh**



Por otro lado, el consumo de energía aumento 107.380 kWh lo cual representado en un 10%. Una de las principales razones del aumento fue la adquisición de equipos para imágenes diagnosticas tales como telemando y arco en C, los cuales eran requeridos para salas de cirugía y salas de dolor, asimismo, la instalación de equipos para la ampliación de unidades de cuidados intensivos.

● 2021

● 2020

Clínica Sebastián de Belalcázar, Cali.

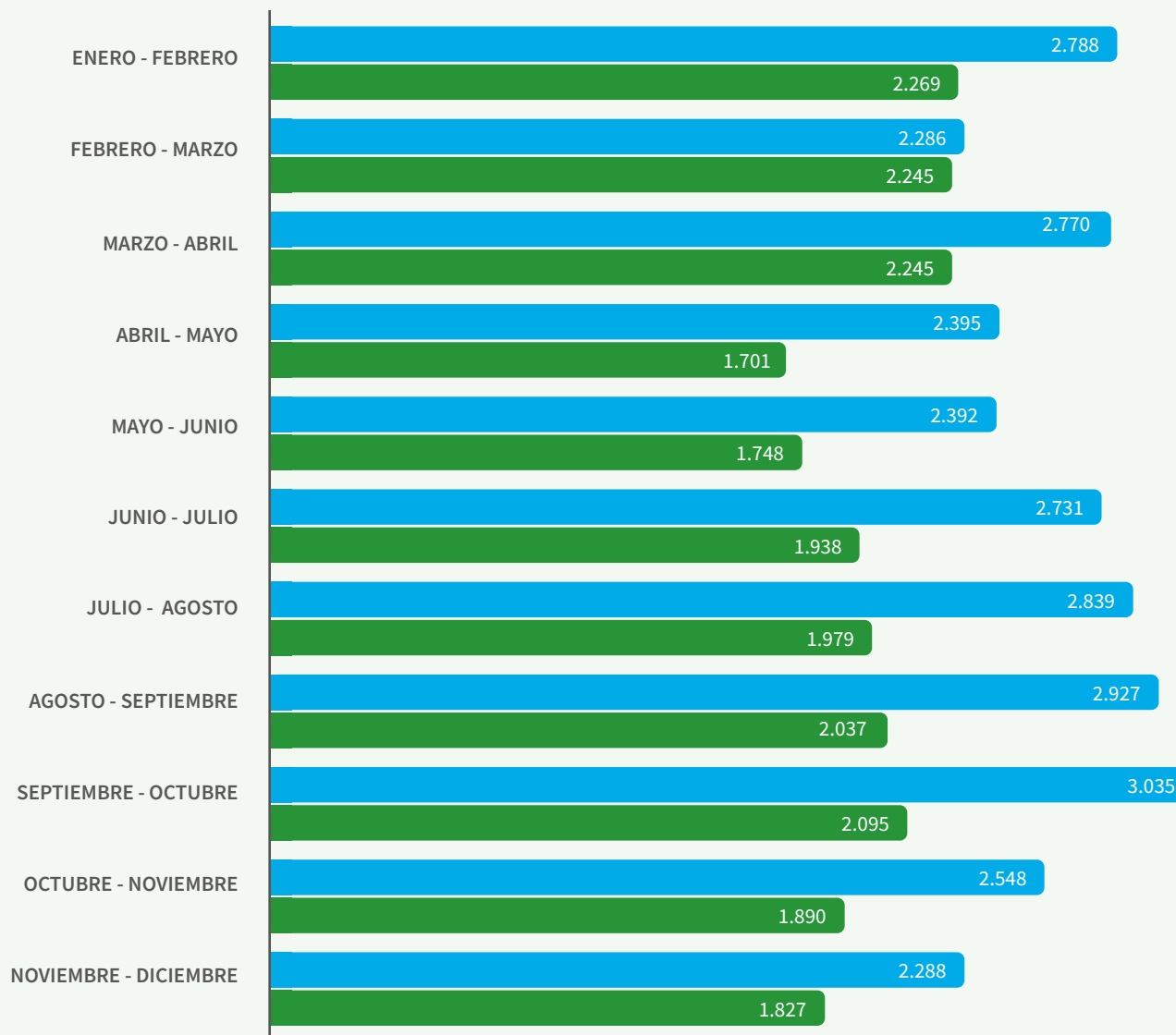
La Clínica Sebastián de Belalcázar en 2021 tuvo un aumento en consumo de agua de 7.125 m₃ equivalente a un 33% con respecto al 2020. Una de las principales razones fue la habilitación de salas de hospitalización como unidades de cuidados intensivos, ya que la demanda de este servicio aumento por el gran número de pacientes con covid-19, de igual manera, habilitamos espacios que funcionaban como oficinas para aumentar los servicios como ecografías, cardiología, entre otros. Por otro lado, todos los colaboradores administrativos que se encontraban laborando bajo la modalidad de trabajo en casa volvieron a las instalaciones de la sede.

● 2021
● 2020

Gráfica 13. Clínica Sebastián De Belalcázar, Cali.
Consumo de agua en M₃ bimensual



Total 2020: **21.874 M₃**
Total 2021: **28.999 M₃**

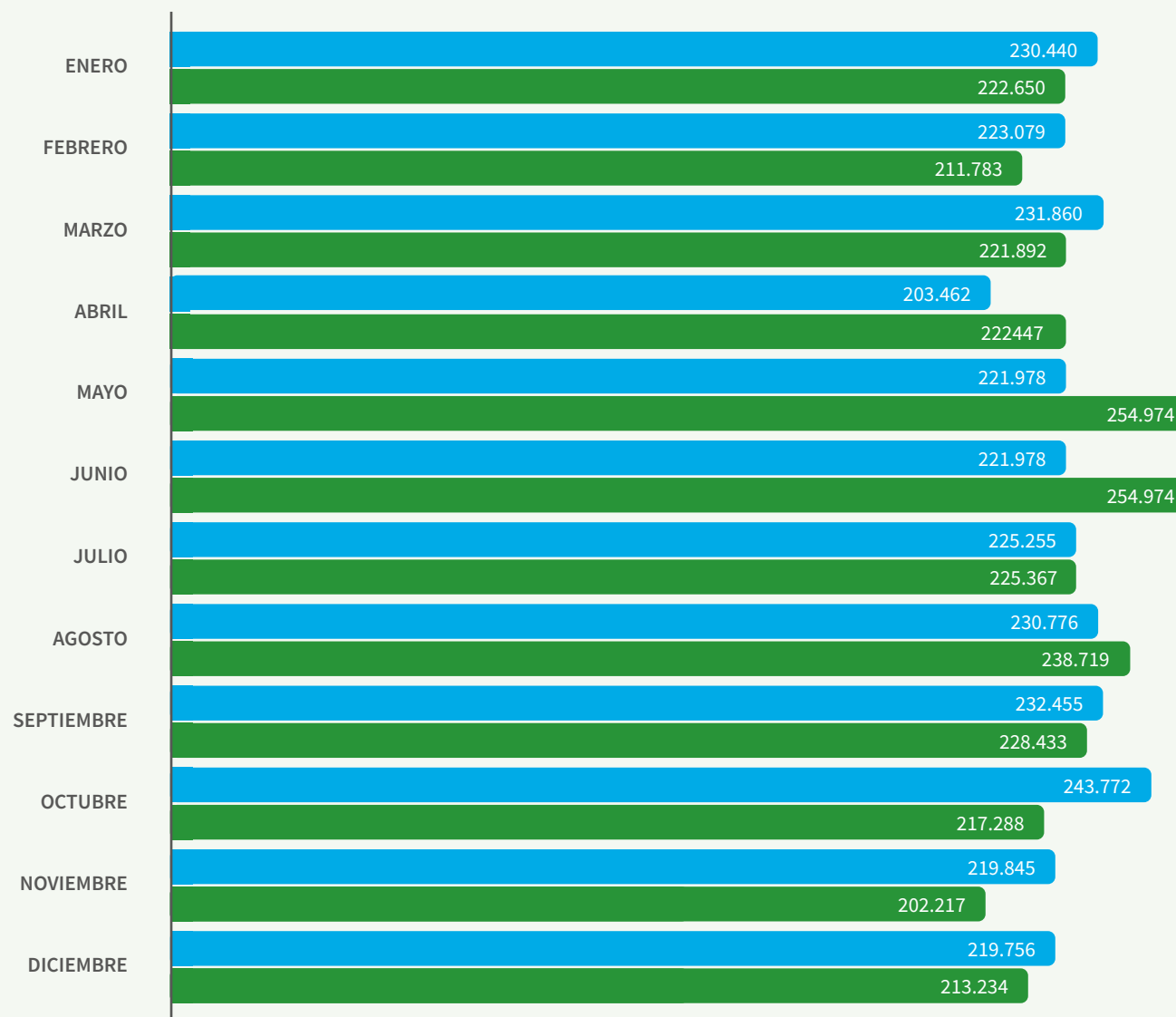




Gráfica 14. Clínica Sebastián de Belalcázar, Cali.
Consumo energético kWh/mes



Total 2020: **2.704.810 kWh**
Total 2021: **2.672.660 kWh**



Por otro lado, En la clínica hubo una reducción de 32.151 kWh lo que equivale al 1% de ahorro, sin embargo, durante el 2021 en Cali se presentaron dos oleadas de calor causando el uso constante del aire acondicionado, para lograr dicho ahorro, realizamos diferentes actividades, como: cambio de tecnologías y renovación de equipos de aire acondicionados con un diseño de consumo eficiente de energía. Asimismo, todos los días durante 4 horas, las cuales iban desde las 12:00 am hasta las 4:00 am, se apagaban los sistemas de aire acondicionado Chiller.

● 2021

● 2020

Clínica Iberoamérica, Barranquilla

La clínica aumentó el consumo de agua en 2.051 metros cúbicos equivalentes al 7% con respecto al 2020. Cabe resaltar que en los meses de agosto 2020 hasta agosto del 2021 se presentó un daño en los medidores por lo cual se refleja una gran disminución de consumo en estos meses. Se solicitó en varias ocasiones a la empresa Triple A dicha revisión sin tener respuesta hasta el mes de agosto del año 2021.

● 2021
● 2020

Gráfica 15. Clínica Iberoamérica, Barranquilla.
Consumo De Agua En M₃



Total 2020: 27.900 M₃
Total 2021: 29.951 M₃



 **Gráfica 16. Clínica Iberoamérica, Barranquilla.**
Consumo energético kWh/mes



Total 2020: **4.427.565 kWh**
Total 2021: **4.315.303 kWh**



Por otro lado, El consumo de energía disminuyó en 112.262 kWh en comparación al 2020, traducido en un ahorro del 2,5% debido a la implementación del plan de ahorro energético, el cual tiene como fin apagar por periodos de tiempo la iluminación en salas de espera, cafeterías y salas de resonancia, y también se apagaba el sistema de aire acondicionado Chiller, logrando dicha reducción.

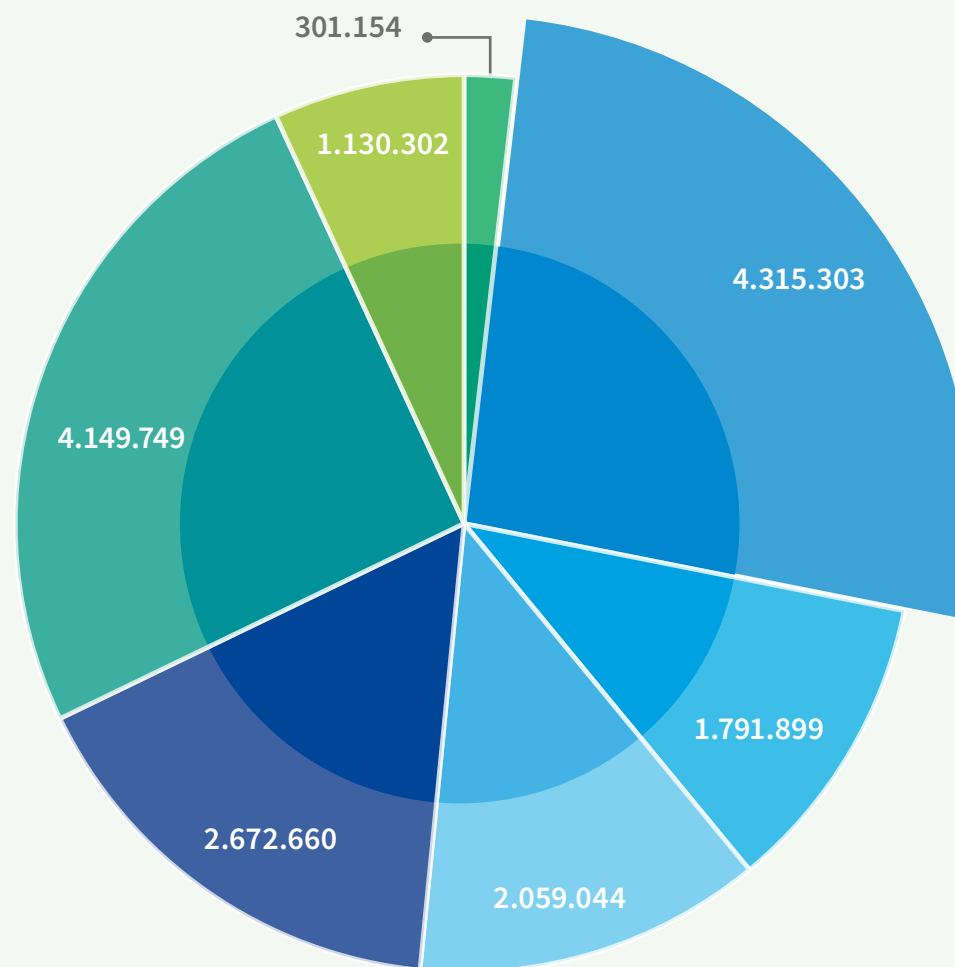
● 2021
● 2020

El consumo energético hace referencia a la energía en kilovatios hora (kWh) utilizados para la operación de equipos e iluminación. A continuación, mostramos el consolidado 2021 en gasto energético de Keralty para las sedes más representativas:

Las principales sedes de Keralty a nivel nacional consumieron 16.420,11 mWh de energía eléctrica en el 2021. Esto se debe al incremento de atenciones hospitalarias para pacientes diagnosticados con covid-2019 ya que las UCI estuvieron al 100% de ocupación por varios meses.

- Clínica Ilberoaamérica
- Clínica Pediátrica
- Clínica Reina Sofía
- Clínica Sebastián de Belalcázar
- Clínica Universitaria Colombia
- Clínica Santa María del Lago
- Calle 100

Gráfica 17. Consumo energético 2021 (kWh)



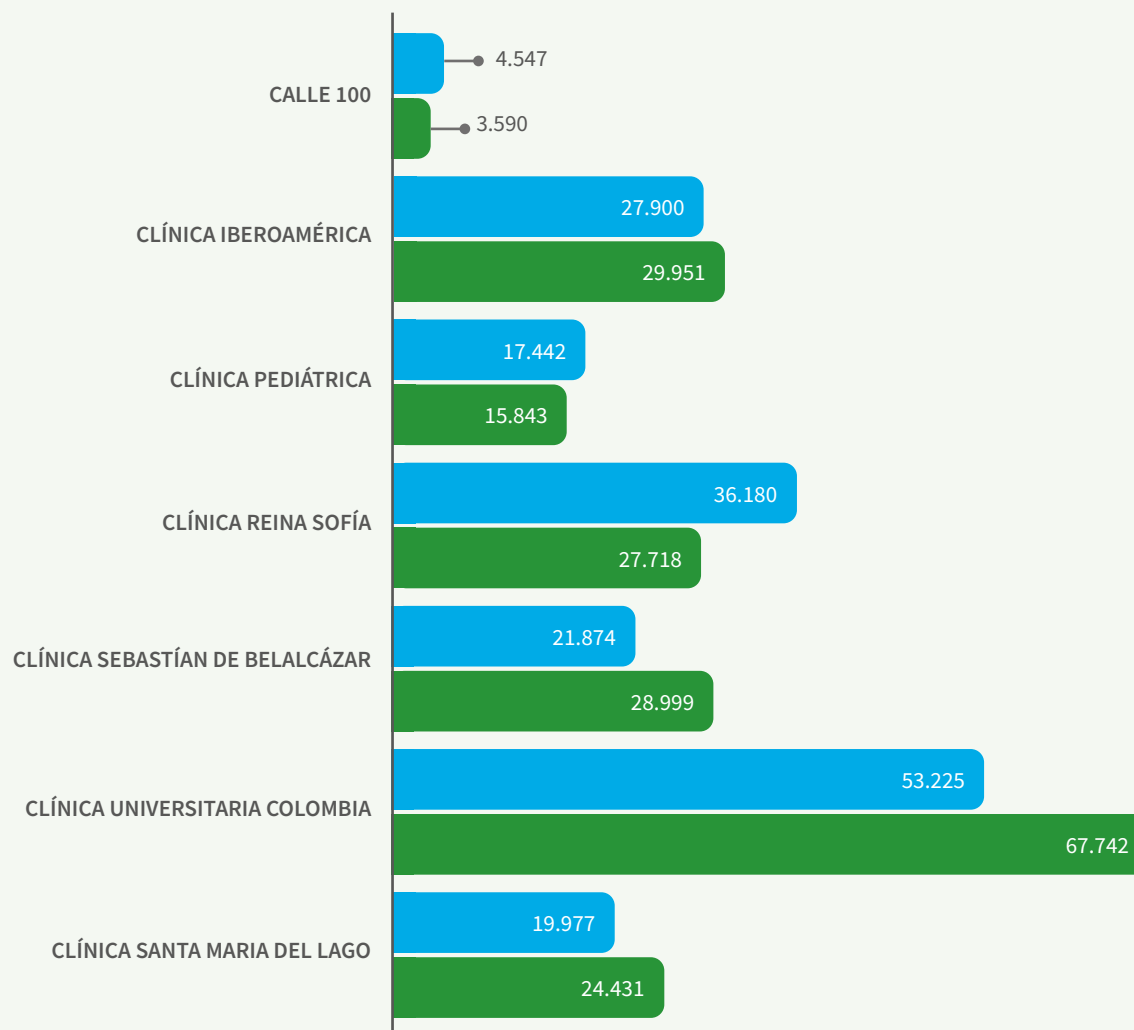
Total de energía consumida en 2021:
16.420.111 kWh

Factores de conversión utilizados: 1 kWh equivale a $3,6 \times 10^6$ Julios
Realizando la conversión con el factor de emisión anterior,
En Keralty consumimos: **$7,05784 \times 10^{11}$ Kilojulios.**

Gráfica 18. Consumo hídrico (m₃)



Total 2020: **181.145 M₃**
Total 2021: **198.274 M₃**



Con respecto a la extracción de agua por fuente, la principal fuente de suministro son las empresas de acueducto respectiva de cada lugar donde tenemos presencia.

Las principales sedes de Keralty en el año 2021 consumieron 198.274 m₃ de agua potable, aumentando 17.129 m₃, que equivalen a un 9% respecto al año 2020.

● 2021
● 2020

Las sedes de Keralty que generan aguas residuales no domésticas definidas en la Resolución 631 de 2015, realizan estudios de vertimientos para dar cumplimiento a los parámetros físicos y químicos. Durante el 2021 realizamos dichos estudios en Clínica Pediátrica, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Reina Sofía, Clínica Iberoamérica, Clínica Sebastián de Belalcázar, Clínica Santa María del Lago y centros médicos para un total de 25 sedes con caracterización de aguas residuales.

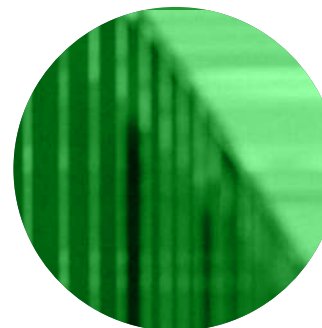
Con el fin de disminuir los contaminantes generados en los vertimientos, instalamos sistemas de filtración en:

- » Centro Médico Colsanitas Chía.
- » Centro Médico Colsanitas Medellín.
- » Odontosanitas Suba.
- » Clínica Dental San Rafael.
- » Centro Médico Colsanitas La Colina.
- » Odontosanitas Bucaramanga.

- » Centro Médico Colsanitas Ciudad Jardín.
- » Centro Odontológico y de Diagnóstico Especializado Soacha.
- » Odontosanitas Calle 80.

con sistemas de filtración se trataron en total 2.589 metros cúbicos de aguas residuales en los centros médicos.

Adicionalmente, contamos con Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) en: Clínica Universitaria Colombia, Clínica Reina Sofía, Clínica Pediátrica, Clínica Iberoamérica y Clínica Sebastián de Belalcázar, que permiten la remoción de carga contaminante antes de realizar la descarga a la red de alcantarillado dando cumplimiento a los parámetros físicos y químicos para vertimientos. En total se trataron 11.797 m³ de agua vertida al sistema de alcantarillado de las diferentes ciudades. De tal forma, fueron tratados 14.386m³ de agua con sistemas de filtración en Centros Médicos y PTAR en Clínicas.



Países

En Perú, para el 2021 el consumo de energía se ve fuertemente marcado durante el primer semestre de año, ya que se ocupaba un espacio propio. A partir de mayo del 2021, las oficinas se trasladaron a WeWork, debido a esto, todos los consumos tanto energéticos, como hídricos y generación de residuos se comparte con las demás organizaciones que se encuentran en este lugar. Así, cumpliendo con la política y direccionamiento ambiental del espacio de trabajo.

El suministro energético en Venezuela se realiza a través de la Corporación Eléctrica Nacional (Corpoelec). Se refleja un promedio de consumo mensual de 311.573 kWh y un consumo total de 3.738.876,36 kWh, con el establecimiento de esta línea base, se tomará como comparativo en los próximos consumos, con el fin de implementar acciones que permitan minimizar su consumo, sin que esto afecte el desarrollo de las operaciones.

El recurso hídrico en Venezuela es suministrado por la Hidrológica de la

Región Capital C.A. (Hidrocapital). Durante el 2021, realizamos almacenamiento de agua en 3 tanques que están distribuidos en diferentes zonas de la institución, de esta manera, garantizamos la continuidad del servicio cuando se presentan cortes en la red principal. Adicionalmente, la Clínica se encuentra ubicada en una zona de estrés hídrico, por lo cual, incentivamos el uso adecuado y racional del recurso. Finalmente, el promedio mensual fue de 2.330 M₃ y el consumo anual fue de 27.958 M₃.

Se refleja un promedio de consumo mensual de 311.573 kWh y un consumo total de 3.738.876,36 kWh, con el establecimiento de esta línea base, se tomará como comparativo en los próximos consumos, con el fin de implementar acciones que permitan minimizar su consumo, sin que esto afecte el desarrollo de las operaciones.



Adaptación al cambio climático

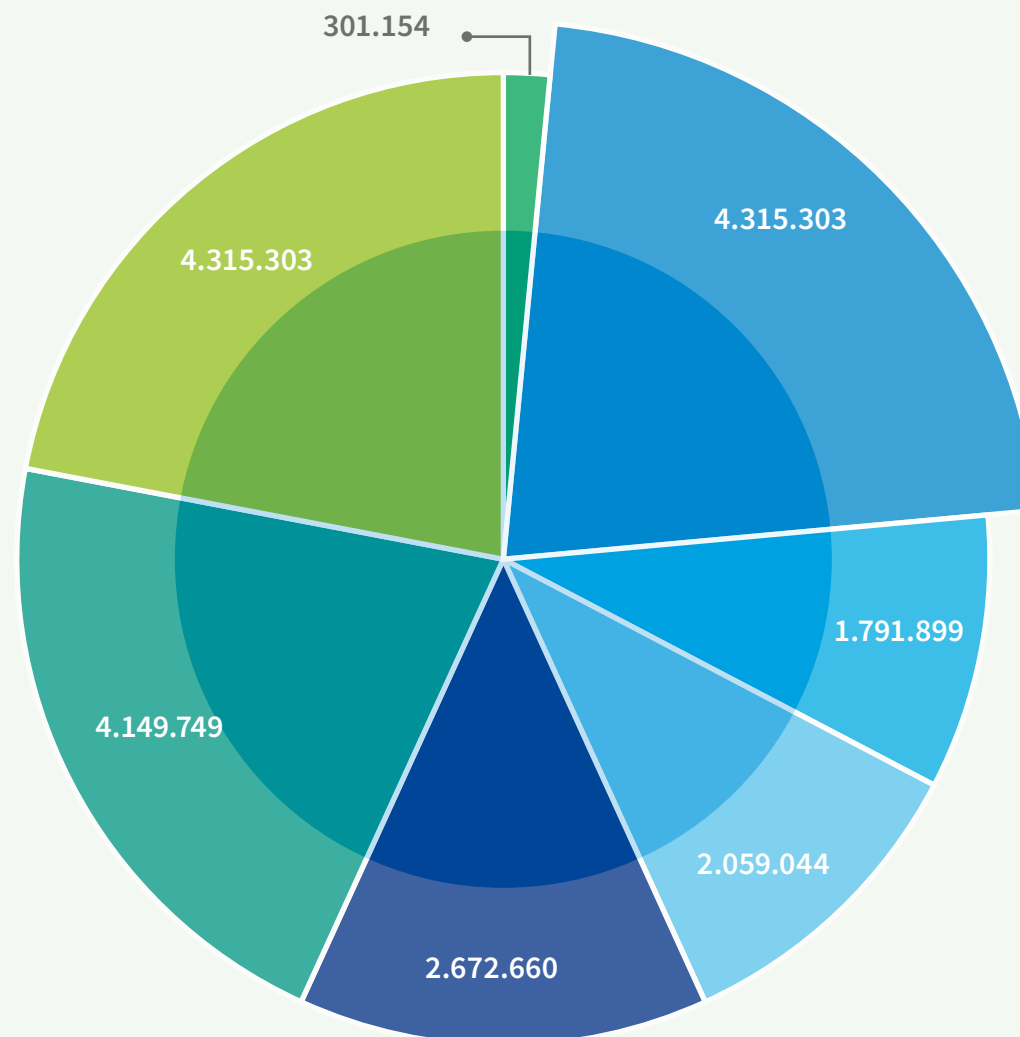
301-1 305-1 305-2 305-7

Nuestras emisiones directas se estimaron de acuerdo al consumo de energía eléctrica. Utilizamos como factor de emisión 0,203 ton CO₂/mWh que fue tomado de la Unidad de Planeación Minero-Energética 2020 (UPME).

- Clínica Ilberoamérica
- Clínica Pediátrica
- Clínica Reina Sofía
- Clínica Sebastián de Belalcázar
- Clínica Universitaria Colombia
- Clínica Santa María del Lago
- Calle 100

Gráfica 19. Consumo (kWh)

Total energía consumida en 2021: 16.420.113 kWh



» Cálculo huella de carbono año 2021

0,203

tonCO₂eq/MWh

Factor emisión
energía eléctrica
(UPMe, 2020)

3.333,2

ton CO₂

Emisión

En el 2021 las principales sedes de Keralty a nivel nacional consumieron 16.420.113 megavatios de energía eléctrica. Lo que equivale a 3.333,2 toneladas de carbono (ton CO₂) a nivel nacional.

Es importante aclarar que dentro de las empresas que conforman el Grupo, llevamos a cabo el proceso de separación y reciclaje de residuos, con lo cual, dejamos de emitir un total de 342,8 TonCO₂, así, el total de emisiones emitidos por la organización fue de 2.990 TonCO₂ en 2021.

Con respecto a emisiones de óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire, las llevamos a cabo en la Clínica Universitaria Colombia, Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica dando como resultado el cumplimiento de los parámetros exigidos en Colombia.

Además, consolidamos los siguientes programas ambientales conscientes de la importancia de compensar la huella de carbono generada por el desarrollo del negocio, con el ánimo de continuar contribuyendo al cumplimiento de la agenda 2030 derivada de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Uso eficiente y racional del recurso hídrico

Keralty demanda recurso hídrico y energía eléctrica para desarrollar los diferentes procesos de acuerdo a la actividad económica. Es por eso que consideramos necesario la sensibilización y la implementación de tecnología para ahorrar agua para el uso, disfrute y gozo de generaciones actuales y futuras.

Gestión del cambio climático

Keralty cuenta con fuentes de emisión fijas (calderas), móviles (vehículos) y sistemas de aire acondicionado que generan ruido y gases de efecto invernadero, contribuyendo a la lluvia ácida, el cambio climático y los gases precursores de la destrucción de la capa de ozono. En este sentido, prevenimos, mitigamos y controlamos la contaminación atmosférica para dar cumplimiento al marco legal y generar una cultura de protección ambiental.

Gestión integral de residuos sólidos

Como resultado de sus procesos productivos los de servicios, Keralty genera residuos de riesgo biológico, químico, equipos, aparatos electrónicos y residuos especiales que por responsabilidad compartida se monitorean desde la generación hasta la disposición. En este sentido, prevenimos, mitigamos y controlamos la contaminación ambiental por generación de residuos para dar cumplimiento al marco legal y generar una cultura de protección ambiental.

Prevención de la contaminación visual

Requerimos publicidad exterior, que en algunas ocasiones puede generar afectación visual. Por lo cual, la evaluamos y registramos de conformidad con el marco legal y el de una cultura de protección ambiental.

Formación

Nos propusimos generar actitudes de valoración y respeto por el ambiente, por lo cual propiciamos un mejoramiento de la calidad de vida que satisfaga las necesidades de las generaciones presentes y asegure el bienestar de las futuras. Realizamos salidas ambientales y siembras de árboles en áreas que lo requieren. Se implementó un módulo virtual para desarrollar en 2021 con responsables y líderes ambientales con un total de 3930 funcionarios.

Las principales actividades desarrolladas por los comités ambientales con el soporte de la Vicepresidencia de Infraestructura y Ambiente Físico en el 2021 fueron:

Auditorías a los gestores externos de residuos peligrosos de la siguiente manera:



CIUDAD	EMPRESA VISITADA
Bogotá	Eco Capital Ecoentorno
Cali	RH Juanchitos
Medellín	Asei Quimetales A reciclar Lavazono Central de esterilización Tecniamsa
Bucaramanga	Sandesol
Villavicencio	Prosarc



» **Estudios de vertimiento:** se realizó la programación y análisis de los estudios de vertimientos. En total se realizaron 25 estudios.

» **Estudios de emisiones:** se realizaron estudios de emisiones en las sedes Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica. Evidenciamos el cumplimiento de los parámetros de SO_x, NO_x, CO, CO₂ y metano.

» **Visitas de verificación ambiental** durante el 2021: se realizaron 52 visitas de asistencia técnica a nivel nacional para aclarar requisitos, documentación técnica y trámites en sedes. Estas visitas permitieron identificar oportunidades de mejora para dar cumplimiento al marco legal, evitar sanciones y reportes en bases de datos de los entes de control competentes, también la retroalimentación a las demás sedes, para así tomar medidas preventivas.

Control y reducción de impactos ambientales

304-2

304-3

306-4

De acuerdo a los impactos ambientales durante el 2021 se implementaron acciones de mejora como se presenta a continuación:

Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Consumo de agua	Desgaste del recurso hídrico y decrecimiento de la disponibilidad de agua.	1. Instalación de dispositivos de bajo consumo en todas las sedes. 2. Generación de campañas de uso racional de agua a través de piezas comunicativas. 3. Continuamos con el análisis de agua potable. 4. Continuamos la limpieza y desinfección de tanques semestralmente. 5. Cuantificamos los consumos y valor de la factura.
Consumo de energía	Desgaste del recurso hídrico y decrecimiento de la disponibilidad de agua.	1. Incrementamos la cobertura de tecnología ahorradora en todas las nuevas sedes y cambio en otras sedes. 2. Generación de campañas de uso racional de la energía a través de piezas comunicativas. 3. Continuamos con el reporte y seguimiento de eco indicadores. 4. Cálculo de huella de carbono Alcance 2.

Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Emisiones de gases por fuentes fijas y móviles CO _x , NO _x , SO _x , CH ₄ .	Contaminación atmosférica, calentamiento global, lluvia ácida, afectaciones a la salud pública.	1. Continuamos con el estudio de emisiones conforme a lo solicitado por entes de control en sedes con calderas. 2. Continuamos con los mantenimientos preventivos y correctivos en fuentes de emisión de gases. 3. Realizamos divulgación sobre cambio climático.
Consumo de gas natural	Desgaste del subsuelo.	1. Continuamos con el reporte y seguimiento de eco indicadores.
Consumo de aceite lubricante para motores	Desgaste del subsuelo.	1. Realizamos registro de acopiadores primarios de aceites usados. 2. Le realizamos auditoría al gestor externo eco fuel.
Generación de residuos ordinarios	Contaminación de agua (lixiviados), aire (GEI) suelo y afectación flora, fauna y salud pública.	1. Realizamos auditorías internas para verificar segregación en la fuente. 2. Reforzamos procesos de formación en separación de residuos. 3. Divulgamos beneficios ambientales de la separación en la fuente.
Generación de residuos reciclables	Disminución de la presión en recursos naturales, árboles, petróleo, arena, minas.	1. Realizamos auditorías internas para verificar segregación en la fuente. 2. Actualización del folleto para reciclaje.
Generación de RESPEL y RAEES (residuos de aparatos y equipos electrónicos)	Afectación a la salud por metales pesados, contaminación del agua lixiviados, aire por gases y suelo por infiltración de sustancias. Afectación de flora y fauna.	1. Gestión de residuos con gestores autorizados. 2. Auditorías a gestores. 3. Reporte de RAES de la Central de Ingeniería de equipos en desuso. 4. Diseño e instalación de contenedores para pilas en sedes.

Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Generación de residuos de riesgo biológico	Afectación a la salud pública y personal que tiene que ver con manipulación de estos residuos. Emisiones de gases por termo-destrucción controlada.	1. Continuamos con las auditorías a gestores externos de residuos peligrosos, biológicos y químicos. 2. Capacitación por parte de gestores externos a sedes
Generación de escombros	Contaminación de agua (sedimentos) y suelo. Afectación de flora, fauna y salud pública.	1. Gestión de escombros con terceros autorizados.
Generación de aguas residuales industriales (DBO5, DQO5, fenol, mercurio, ph, plata, plomo).	Contaminación del recurso hídrico, muerte de flora y fauna acuática, incremento de costos de tratamiento de aguas y afectación a la salud pública.	1. Operación y mantenimiento de plantas de tratamiento en Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica y Clínica Iberoamérica.
Utilización de publicidad exterior en fachadas	Contaminación visual a la comunidad.	1. Realizamos el registro de la publicidad exterior de sedes
Emisiones de ruido	Afectaciones a la población aledaña.	1. Realizamos estudio de emisiones atmosféricas en sedes con calderas.

Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje

301-2

301-3

306-2

Desde hace más de una década, la Fundación Keralty ha venido generando en los colaboradores, una conciencia de cuidado, preservación del medio ambiente y de los recursos naturales, mediante las buenas prácticas de disposición final de los residuos no peligrosos generados en las instalaciones de las empresas y sedes del grupo, los cuales son comercializados para su posterior reutilización y/o transformación en nuevos productos que son utilizados en procesos comerciales e industriales, generando beneficios y aportando positivamente en la construcción de procesos de consumo sostenible.

Bajo estos parámetros y directrices, durante el periodo de este informe, la Fundación Keralty gestionó la consecución de los gestores que compran los residuos que se generan en las diferentes empresas y sedes, diferenciados de la siguiente manera:

Residuos sólidos reciclables

Cartón



Papel (archivo)



Plegadiza



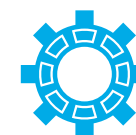
Periódico



Plásticos rígidos y flexibles



Metales ferrosos y no ferrosos



De esta forma, damos cumplimiento a las normas establecidas por las autoridades encargadas de la regulación del manejo adecuado de los residuos, sino que se generamos conciencia sobre el tema del cuidado ambiental, elaborando los contratos que se suscribieron con el gestor autorizado de estos residuos. En este, se establecen todas las obligaciones que tuvieron cada una de las partes. La Fundación Keralty, se encargó del cumplimiento de estas por parte del gestor, de servir como puente y de recoger todas las observaciones, inquietudes, necesidades e inconformidades que puedan tener en cada uno de los puntos.

La Fundación Keralty, en coordinación con el gestor de los residuos, organizó un cronograma de recolección donde se estableció la periodicidad con que este pasó por cada una de las sedes a recoger el material.

A continuación, se presenta la información de los residuos incorporados en la cadena de reciclaje:

» Toneladas de residuos incorporados a cadena de reciclajes

238



2020

346



2021

En el 2021 se aumentó las cantidades de materiales reciclables en un 45% con respecto al año anterior, correspondiente a 108 toneladas. En cuanto a huella de carbono por concepto de reciclaje se dejó de emitir a la atmosfera 342,8 toneladas de carbono equivalentes



Materiales utilizados por peso o volumen

Keralty reporta la cantidad de agua, energía y gas consumida dentro de sus procesos para las principales sedes. A continuación, se relacionan los recursos renovables consumidos:

» Cantidad de agua energía y gas

198.274 m₃/año



Consumo de agua

1.960.511 mWh/año



Consumo de energía

381.855 m₃/año



Gas

*Tomado de las sedes Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica, Clínica Sebastián de Belalcázar, y Clínica Iberoamérica de Calle 100 de y Clínica Santa María del Lago.

*Tomado de las sedes Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica.

» Insumos reciclados utilizados

Keralty consumió 451 toneladas de papel de oficina a nivel nacional. De estos se incorporan a la cadena de reciclaje el 22%.

Porcentaje de insumos reciclados

$$\frac{(101 \text{ ton})}{(451 \text{ ton})} \times 100$$

Porcentaje de insumos reciclados

= 22%

Por otro lado, somos conscientes de la generación de diversos tipos de residuos tanto peligrosos como no peligrosos y especiales, por tal razón damos cumplimiento a la normatividad vigente (Decreto 1713/2002, decreto 780/2016, Decreto 1076/2015 y Resolución 1164/2002), realizando una gestión integral de todos los residuos y garantizando siempre las acciones de prevención, mitigación y control de impactos ambientales y en la salud de colaboradores y comunidad.

A continuación, presentamos el tratamiento definido para los principales residuos generados en Keralty:



Residuos ordinarios:
Tratamiento: ninguno.
Disposición final: relleno sanitario



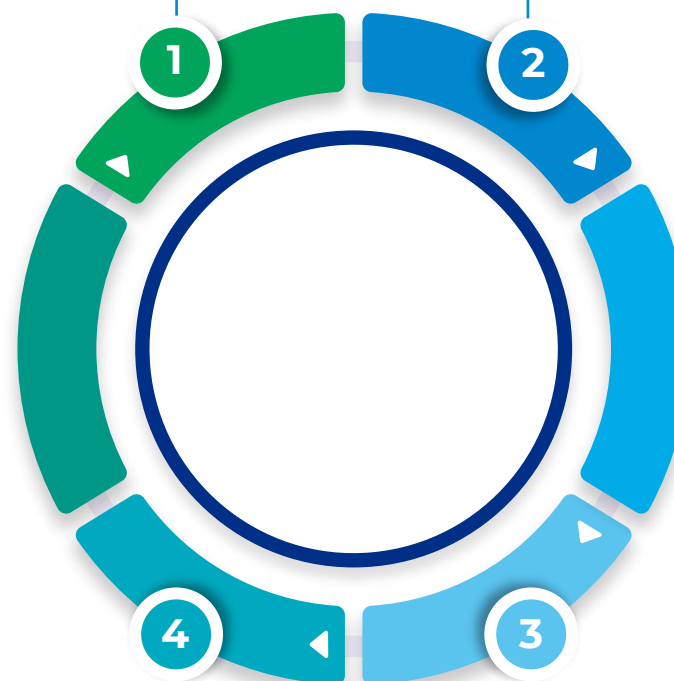
Residuos cortopunzantes y anatomopatológicos:
Tratamiento: termo destrucción
Disposición final: relleno de seguridad /celda de seguridad



Residuos biosanitarios
Tratamiento: desactivación de alta eficiencia (Autoclave)
Disposición final: celda de seguridad

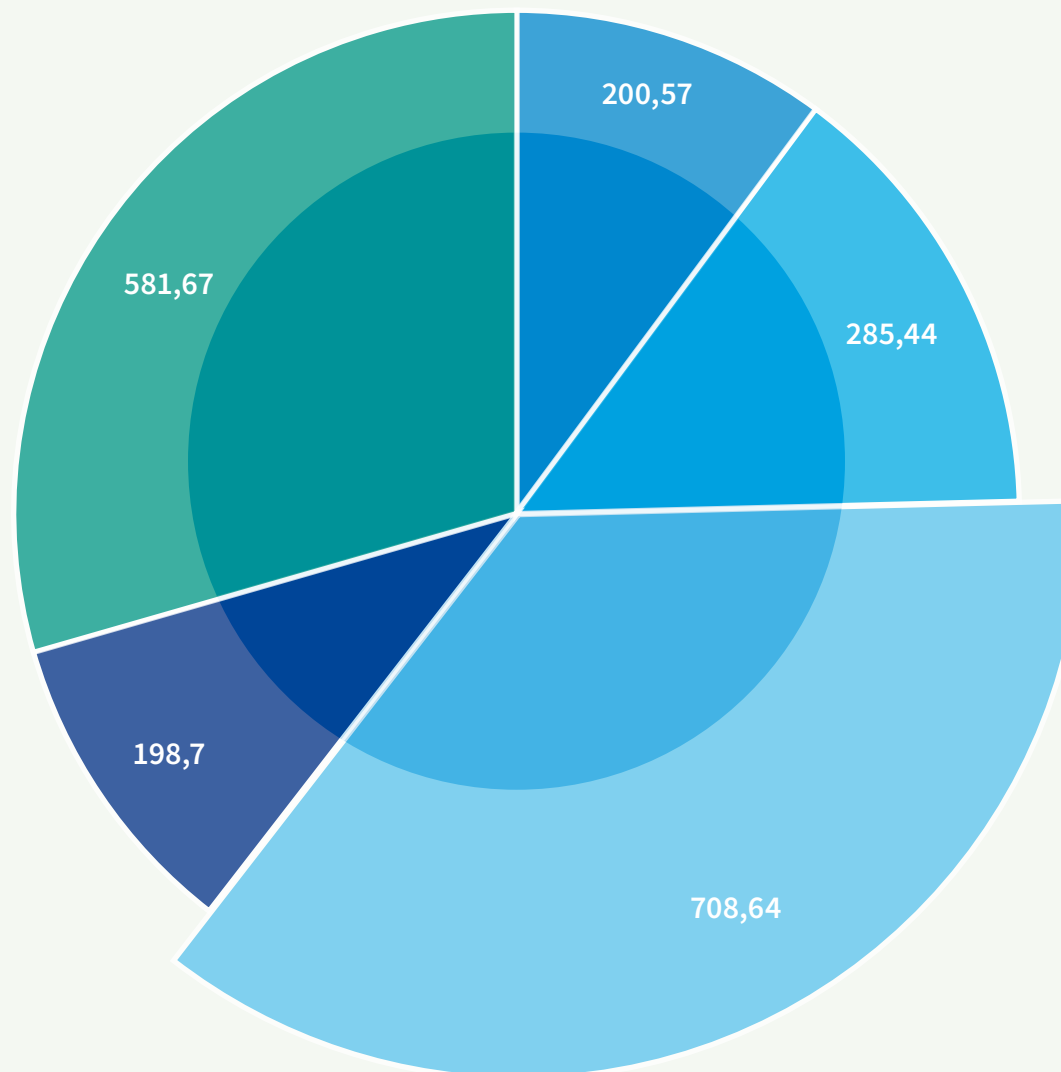


Residuos químicos
Tratamiento: inactivación química
Disposición final: relleno de seguridad/encapsulamiento



 **Gráfica 20 .** Cantidad de residuos (ton)

Total de residuos generados en 2021: 1.067 toneladas



De igual forma, mostramos el resumen anual de residuos peligrosos generados por Keralty a nivel nacional:

Durante el 2021 generamos 1.067,68 toneladas de residuos peligrosos en las principales sedes de Keralty, debido a la atención hospitalaria por la covid-19 puesto que en estas atenciones se utiliza elementos de protección personal de un solo uso, como lo son guantes, tapabocas, entre otros.

-  Clínica Iberoamérica
-  Clínica Pediátrica
-  Clínica Reina Sofía
-  Clínica Sebastián de Belalcázar
-  Clínica Universitaria Colombia

4

Capítulo

Compromiso con usuarios y clientes

Calidad y seguridad de los servicios de salud

Nuestro compromiso con los usuarios y clientes es brindar servicios oportunos y de alta calidad, esto lo logramos a través del equipo humano de médicos, enfermeras y profesionales de otras disciplinas de la salud.

A través del esfuerzo y entendiendo el valor que tienen nuestros usuarios, contamos con una red de prestación de servicios de salud encaminado satisfacer necesidades y lograr una cobertura integral en las diferentes áreas de la salud, en nuestra red podemos encontrar:



Experiencias memorables para pacientes y usuarios

Como parte de nuestro compromiso, generamos espacios de formación a nuestros usuarios con el fin de brindar herramientas suficientes para continuar con el cuidado de su salud y fortalece los cuidados que nuestra red de profesionales ha recomendado.

Para el 2021, la Clínica Reina Sofía realizó diferentes actividades de capacitación a los usuarios que pertenecen a los programas de hipertensión arterial, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, diabetes, anticoagulación y asma infantil, llegando a más de 1.600 personas.

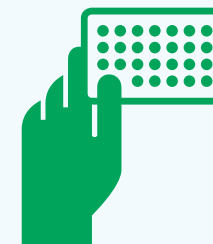
De igual manera, la Clínica Universitaria Colombia, desarrolló capacitaciones en las que participaron más de 15.000 usuarios, en los siguientes temas:

Lactancia materna



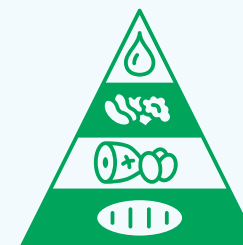
2.334
usuarios

Planificación familiar



1.634
usuarios

Nutrición:



7.370
usuarios

**Programa Contigo
(cuidados paliativos)****2.772
usuarios****Programa de piel sana****337
usuarios****Programa Estás Con Nosotros
(Ruta Oncológica)****684
usuarios**

Por otra parte, a través de nuestra infraestructura física, buscamos ofrecer experiencias memorables, contando con clínicas y centros médicos con altos estándares profesionales y tecnológicos que permitan centrar el servicio en las personas, fortaleciendo los lazos y la confianza con nuestros usuarios. Siendo así, con la EPS. Sanitas tenemos una infraestructura propia de 27 Centros Médicos de Atención Primaria, 7 Centros Médicos de Especialistas, 3 Unidades de Urgencias y más de 70 IPS aliadas en todo el país; para así, ofrecer una atención humanizada, cómoda, fácil y oportuna. Asimismo, con Clínica Colsanitas, contamos con 6 clínicas distribuidas en Bogotá, Cali y Barranquilla, además, con una red de clínicas dentales, y laboratorio clínico con tecnología de punta y alta capacidad médico científica. Finalmente, contamos con más de 30 centros médicos Colsanitas en más de 20 ciudades colombianas, los cuales tienen la capacidad de prestar múltiples servicios como terapias, programas de salud, laboratorios clínicos, vacunación, radiología, medicina especializada, entre otros.

Nuestro modelo de servicio y nuestro modelo de gestión integral

Nos enfocamos en lograr que cada interacción con nuestros usuarios y clientes sea memorable, fortaleciendo nuestros lazos en el presente, generando una relación de bienestar perdurable en el tiempo. Estamos convencidos que la salutogenesis es un factor esencial para lograr impactos positivos y bienestar en la promoción de salud y no solo curar la enfermedad.

En Clínica Colsanitas, en el “Modelo de Atención Centrado en la Persona” la humanización es parte fundamental. Este modelo implica alejarnos del modelo “biologicista” y acercarnos a uno salutogénico el cual comprenda y funcione, en primer lugar, con los valores, habilidades, virtudes y principios del equipo de salud y; aceptando y reconociendo que la(s) persona(s) en situación de vulnerabilidad, además de requerir la mejor atención y mane-

jo científico posible, también requiere de compasión y acompañamiento, en el marco de un proceso de atención que tenga en cuenta la continuidad en las transiciones, la información, la participación del paciente y de sus cercanos en las decisiones, la autonomía, la educación y la eficiencia, entre otros atributos que hacen parte del mismo.

Por medio del Modelo de Salud Comunitaria Munay¹ “Caminar juntos en la misma dirección”, con la EPS Sanitas buscamos tener un acercamiento a la comunidad mediante la generación de conexiones entre las personas, ideas y recursos que permitan desarrollar espacios de convivencia empoderados del buen vivir, de esta forma, propiciamos actividades que generen bienestar y contribuya al mejoramiento de la salud.

1. Munay: surge del pensamiento Andino y se puede definir como la búsqueda del desarrollo de un ser consciente de sí mismo, los otros, su contexto y el medio ambiente reconociendo su rol compasivo y solidario para mantener la armonía y la calidad de vida en cada uno de estos aspectos.



Nos enfocamos en lograr que cada interacción con nuestros usuarios y clientes sea memorable, fortaleciendo nuestros lazos en el presente, generando una relación de bienestar perdurable en el tiempo.



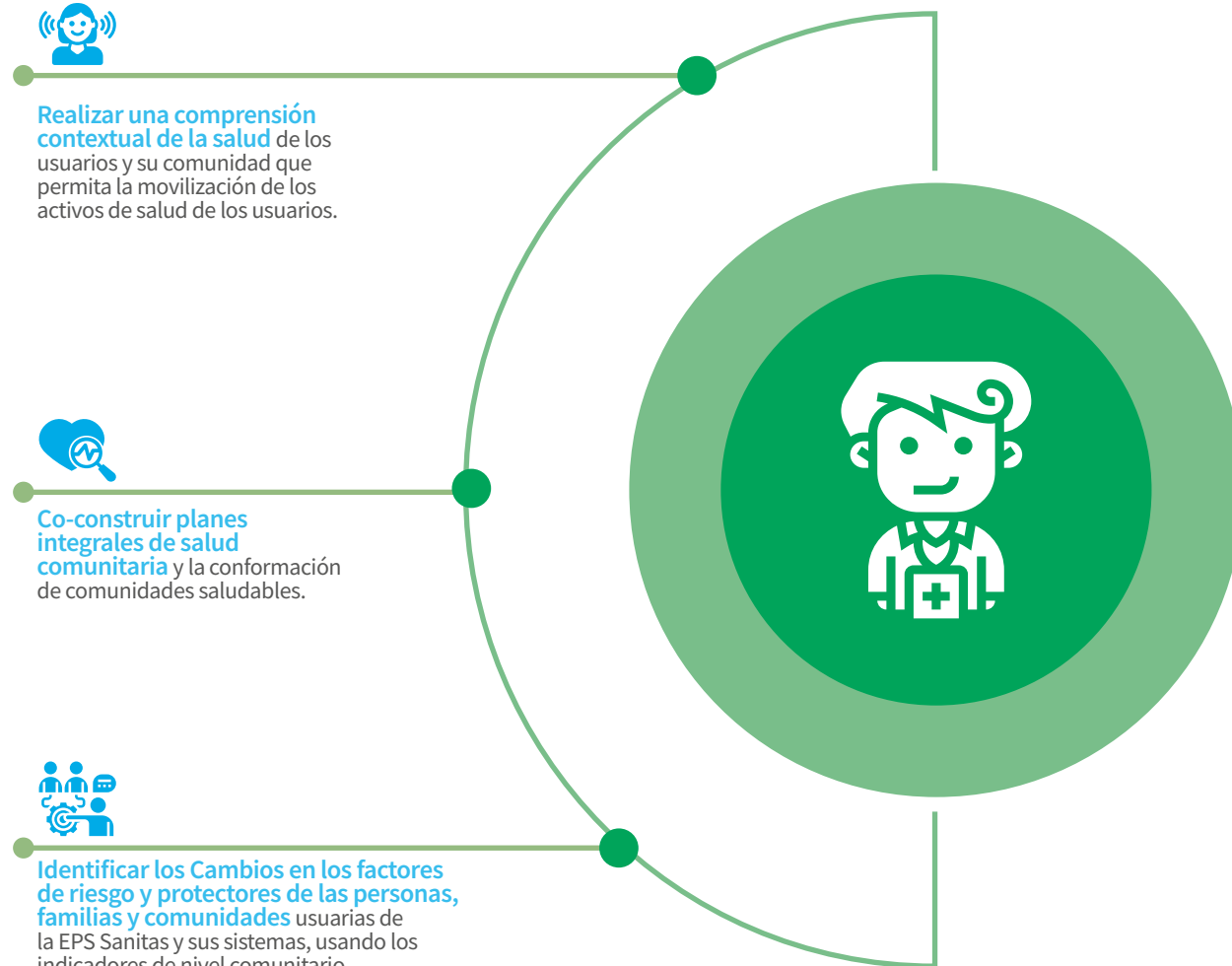
Realizar una comprensión contextual de la salud de los usuarios y su comunidad que permita la movilización de los activos de salud de los usuarios.



Co-construir planes integrales de salud comunitaria y la conformación de comunidades saludables.



Identificar los Cambios en los factores de riesgo y protectores de las personas, familias y comunidades usuarias de la EPS Sanitas y sus sistemas, usando los indicadores de nivel comunitario.



Con el Modelo de Salud Comunitaria Munay, buscamos:

Los niveles de necesidad de acompañamiento comunitario se dividen en 3:



NIVEL 1

Usuarios pertenecientes al foco que poseen hábitos de vida saludable, adherencia a los tratamientos, condiciones estables tendientes a mejorar, redes comunitarias, familiares y recursos personales, que actúan como factores protectores de su buen vivir.



NIVEL 2

Usuarios pertenecientes al foco que presentan deficiencias en la existencia y/o conexión a redes comunitarias, familiares o identificación de recursos personales, las cuales afectan sus hábitos de vida saludable y la adherencia al tratamiento además de sus posibilidades mejora.



NIVEL 3

Usuarios pertenecientes al foco que no poseen hábitos de vida saludable, adherencia a los tratamientos, condiciones estables tendientes a mejorar, debido a la falta de redes comunitarias, familiares y recursos personales, lo que aumenta sus factores de riesgo y disminuye su calidad de vida.

A través de la implementación del Modelo de Salud Comunitaria Munay, en el 2021 alcanzamos metas importantes, como:

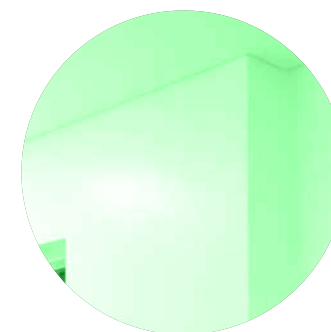
- » Contar con una línea base de **25.000 usuarios**, 0,6% de la población afiliada.
- » **9.000 prescripciones sociales**² en todo el país.
- » Aproximadamente **5.900 usuarios** promedio asistiendo a actividades comunitarias.
- » **1.382 usuarios** nivel 3 identificados.
- » **1.378 activos** comunitarios.
- » **27 centros médicos** con fase RADAR³ finalizada y plan comunitario creado.
- » **27 equipos implementadores** formados en el Modelo Munay.

- » **21 comunidades** del buen Vivir.
- » **21 centros médicos** con escalas de entrada aplicada.
- » **3 centros médicos** en aplicación de la segunda revisión de escalas.
- » **12 boletines nacionales** con información de lo que ocurre en Munay en los territorios.
- » **Espacio virtual de acompañamiento** a la salud mental de niños, niñas y adolescentes “Klaridad”.
- » **Hallazgos en indicadores** clínicos cohorte de diabetes.

Los impactos logrados en 2021 nos llenan de orgullo y asimismo de nuevos retos que nos permitan aumentar la cobertura del modelo a todos los usuarios de la EPS de acuerdo con la demanda del servicio en los centros médicos y de las prescripciones sociales, esto, con la implementación de nuevas metodologías y estrategias encaminadas a nuestros objetivos propuestos.

2. Mecanismo a través del cual un profesional de la salud y un paciente identifican juntos actividades de la comunidad para mejorar su salud y su bienestar.

3. RADAR: Reconocimiento; Activos; Diferencial; Adaptación; Red.



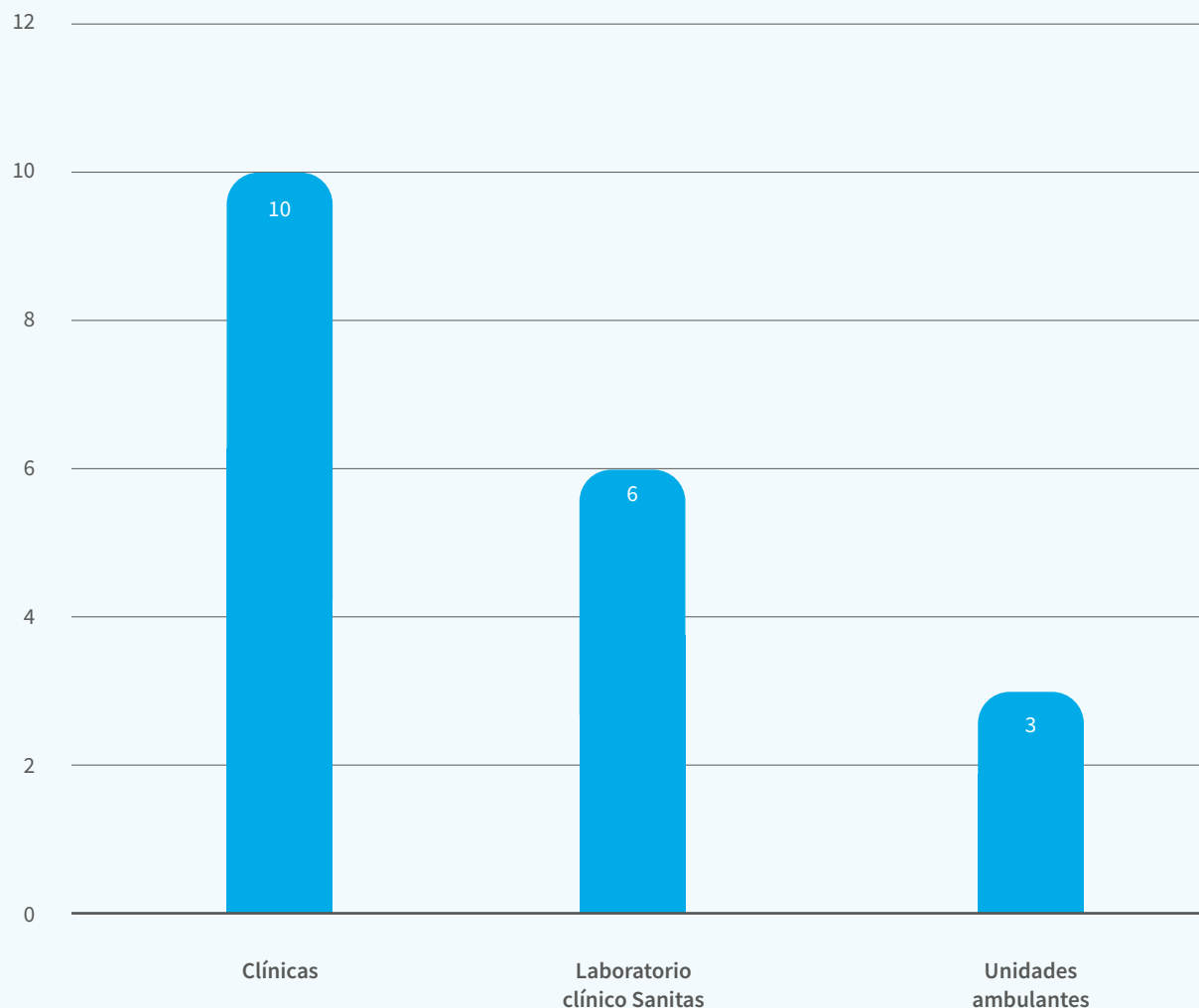
Gestión y solución de PQRs

418-1

Garantizar la privacidad de la información de nuestros usuarios y afiliados es parte del servicio de alta calidad que ofrecemos durante toda la fase de atención. Es nuestro deber contar con las herramientas suficientes para prevenir cualquier tipo de fuga o violación a la información privada. Reconocemos que pueden existir fallas tanto humanas como tecnológicas, no obstante, reafirmamos nuestro compromiso para salvaguardar y prevenir la vulneración de su información privada.

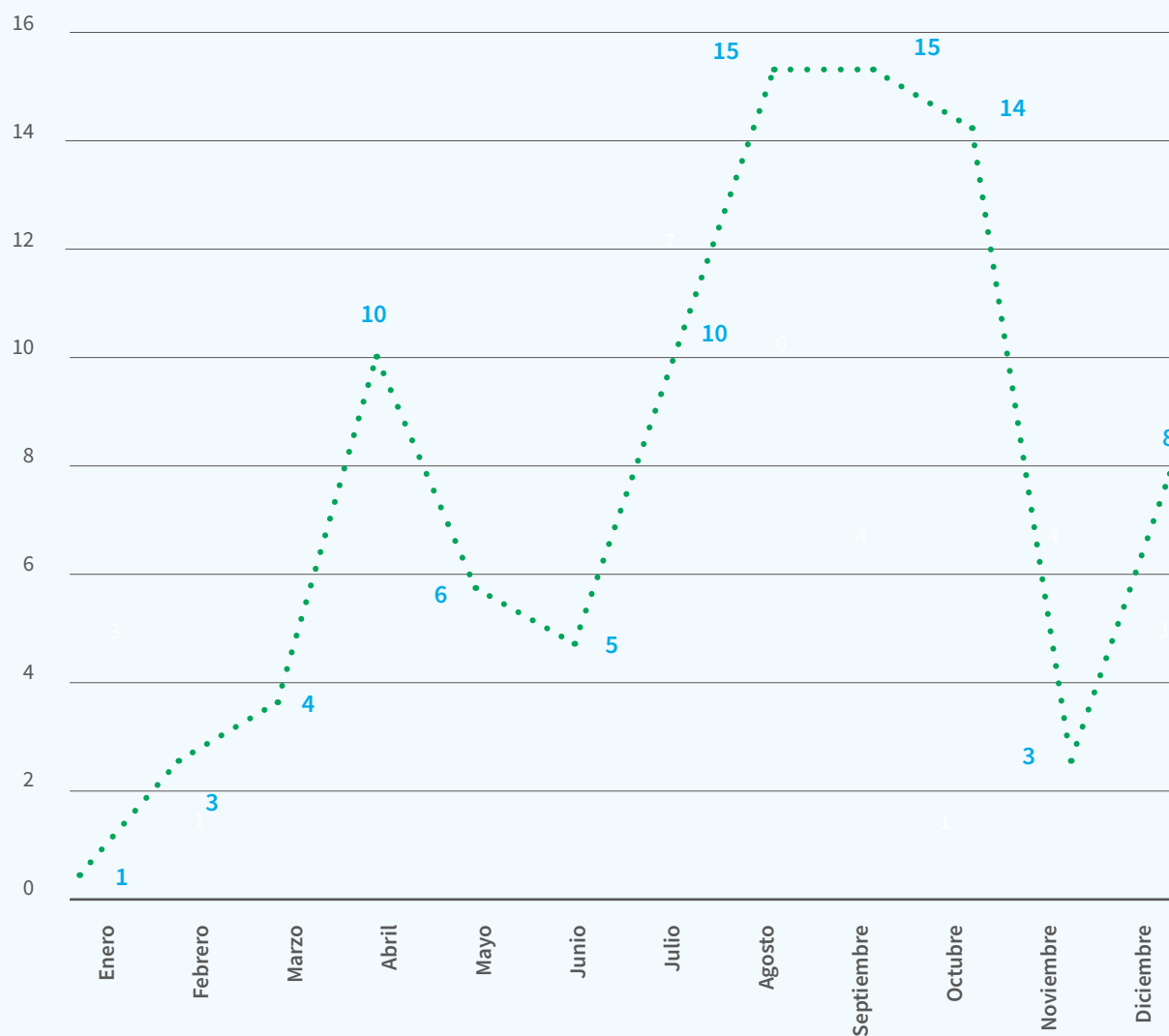
Durante el 2021, en Clínica Colsanitas se identificaron 19 PQR, de las cuales, 3 se relacionan con reclamaciones relacionadas con la protección de datos y 16 relacionas con la privacidad de los pacientes. Lo anterior significa que tuvimos un reporte de 0,06% de quejas relacionadas con protección de datos y privacidad del total de reclamaciones realizadas en Clínica Colsanitas las cuales fueron respondidas en los tiempos que por normatividad se tiene con la Supersalud.

 **Gráfica 21.** PQR Clínica Colsanitas



En cuanto a EPS Sanitas, el análisis de las cifras que son de seguimiento por parte del área de seguridad de la información, las reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del afiliado durante el año 2021, se detectaron 94, a las cuales, se les realizó el debido proceso de acuerdo con nuestros procesos internos y respetando los tiempos reglamentarios.

 **Gráfica 22.** PQR EPS Sanitas



5

Capítulo

Contribución al desarrollo social

LOS HOMBRES PODEMOS
expresar
todas las
hacer
labores
del



Gestores de
Bienestar

Fundación Keralty

Desde el 2017, año en el cual la Fundación Keralty fue reestructurada, se inició un trabajo en comunidades desde un enfoque preventivo, desde la salud como bienestar y el fortalecimiento de capacidades, asumiendo entonces la salutogénesis como eje central para el desarrollo de proyectos y programas.

La Fundación Keralty se consolidó en trabajar dos líneas principales:

1 Comunidades Rurales Saludables

2 Comunidades de Cuidado Compasivo



Compromiso con el bienestar y generación de impactos positivos a la comunidad

413-1

Comunidades Rurales Saludables

Desde la línea de acción “Comunidades Rurales Saludables” de la Fundación Keralty, el Proyecto A-Guajira: “Activando la Salud en la Alta Guajira”, trabaja en incrementar la salud y el bienestar de la comunidad Wayuu del corregimiento de Nazareth, a partir de liderazgos locales que promuevan redes comunitarias de cuidado basadas en activos de salud, en articulación con los demás actores socio sanitarios. Lo anterior, respondiendo a la realidad de estas zonas rurales y a partir de un modelo de intervención basado en tres componentes: i) fortalecimiento institucional, ii) médico asistencial y ii) desarrollo comunitario. A continuación, se reportan los principales logros por cada uno de los mismos.

Desarrollo comunitario

Promovemos redes de cuidado en Yorijarú y Kulesiamana, articuladas e impulsadas por Gestores de Bienestar formados en Promoción y Prevención.

Logros

- ◆ Se disminuyeron los porcentajes de las prevalencias más significativas de los indicadores priorizados de la situación de salud de las familias.
- ◆ Se realizó la quinta fase de Gobernanza Local en Salud.
- ◆ Diseño y desarrollo de 4 formaciones con los Gestores de Bienestar.
- ◆ El 100% de los Gestores terminaron esta etapa.
- ◆ Fortalecimiento en las buenas prácticas y activos de salud en la comunidad.

Fortalecimiento institucional

Fomentamos la articulación entre instituciones educativas, ambientales y culturales del territorio.

Logros

- ◆ Se desarrolló la sesión en red con las instituciones presentes y relevantes en temas de salud del territorio (E.S.E Hospital de Nazareth, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] y las Entidades Promotoras de Salud Indígena EPSI Anas Wayuu y Dusakawi).

Médico asistencial

Fortalecemos al Hospital local y complementamos la oferta de servicios de salud con Brigadas.

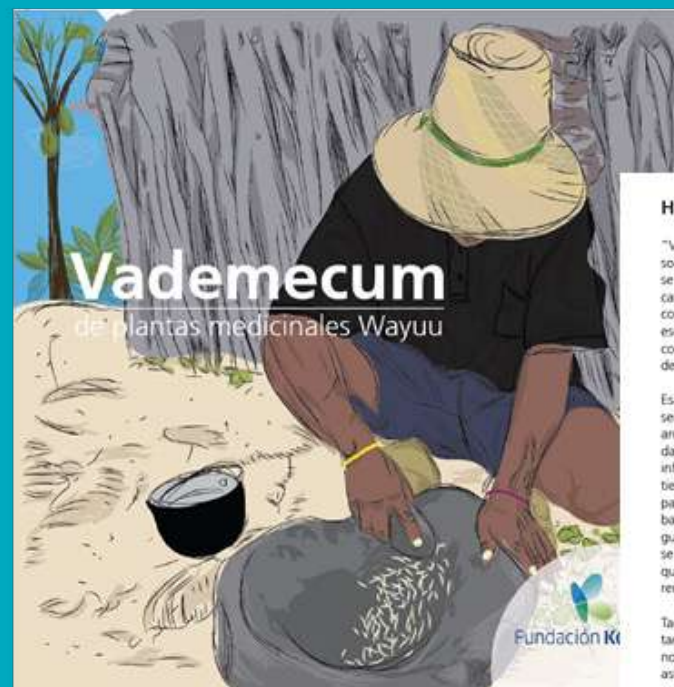
Logros

- ◆ Trabajo de refuerzo de necesidades de fortalecimiento del Hospital, en alianza con Fundación Universitaria Sanitas.
- ◆ Se diseñó en la plataforma E-Sanitas del curso virtual “Alijuna kamanewaa-Voluntario compasivo”, dirigido a voluntarios asistenciales y logísticos del grupo Keralty.

El 2021, fue un año de continuidad y culminación de la fase 3 del modelo en el Proyecto A-Guajira, con un enfoque de fortalecimiento del rol de Gestores de Bienestar como líderes wayuu, formados en promoción y prevención, alertas tempranas de los indicadores de salud priorizados en el territorio. Desde la escuela de formación Akumaja akuaip'a jupüla anaa (Construyendo bienestar para estar saludables) se llevaron a cabo 4 sesiones presenciales con 22 Gestores quienes, a partir de su rol de cuidadores de su comunidad desde una visión positiva, reconociendo los activos y fortalezas de ellos mismos como comunidad, lograron tener una incidencia en indicadores prevalentes de salud. En esta etapa, las capacidades y el tejido social de las comunidades se fortalecieron pues los **Gestores de Bienestar** lograron consolidarse como un grupo que propicio espacios, diálogos y herramientas que permitieron a las familias del territorio reflexionar acerca de su bienestar y emprender acciones que puedan mejorarlo de una manera **sostenible, integral y respetuosa**.



Logramos socializar el vademécum de plantas medicinales, con los diferentes grupos de interés: **comunidad, instituciones y voluntarios asistenciales y logísticos del Grupo Keralty.** Continuamos desarrollando metodologías para la sensibilización sobre buenas prácticas en la preparación de alimentos e higiene de los utensilios de cocina con la comunidad.



Historias y relatos

"Voy a contarles de las plantas medicinales, sobre todo en los niños. Hay un animalito que se llama anuanee, en guajiro, rey Zamuro en castellano y eso enferma a los niños. Les da como unas llaguitas en la lengua, en la boca. Y ese animalito no hay que buscar los huesitos, como otros, tiene que ser una planta, que es de ese animalito, el rey zamuro.

Esa planta la puso él antes, antes, la había sembrado, antes, antes. Y esa planta la arrancan, esperan que se seque la hoja y se la dan al bebé que está enfermo, que tiene una infección en la lengua, sobre todo los que tienen 4 o 5 meses, y si no buscan esa planta para el bebesito puede fallecer. Esa planta hay bastante por aquí, se llama juulaka anuana, en guajiro. Se la dan a beber al bebesito, se cura, se le quita todo eso que parece una infección que le da en la lengua, en los labios. Y santo remedio, el bebesito queda bien.

También tengo otro cuentecito de los niñitos, también pequeñitos que sudan mucho de noche, sobre todo, de noche y cuando sudan así, de noche, es porque tienen mal de ojo, mejor dicho, y ese mal de ojo, si no consiguen la persona que le ha puesto ese mal de ojo, también se puede buscar otra planta.

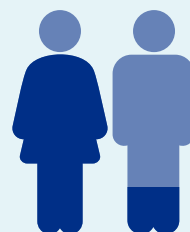


Maria de Jesús Baez Uriana

Así mismo, tuvimos grandes cambios en el reconocimiento de activos de salud y replica de buenas prácticas en la comunidad. En este 2021, fueron **43 personas nuevas las que aprendieron más de 5 plantas medicinales** a través del concurso de plantas medicinales adelantado por los Gestores de Bienestar, **4 las familias trabajaron conjuntamente en Yanamas** para tener un fogón alto en su cocina para mejorar las condiciones de salud de su diario vivir y finalmente el 100% de las familias cuenta con **3 poncheras para el lavado de los utensilios de cocina.**



21 familias de la comunidad de Kulesiamana (107 personas)

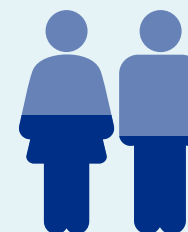


Colombia

89%

Venezuela

11%



Femenino

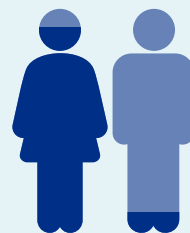
59%

Masculino

41%



64 familias de la comunidad Yorijarú (262 personas)

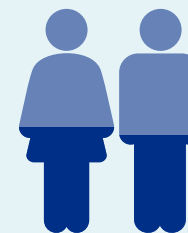


Colombia

93%

Venezuela

7%



Femenino

51%

Masculino

49%

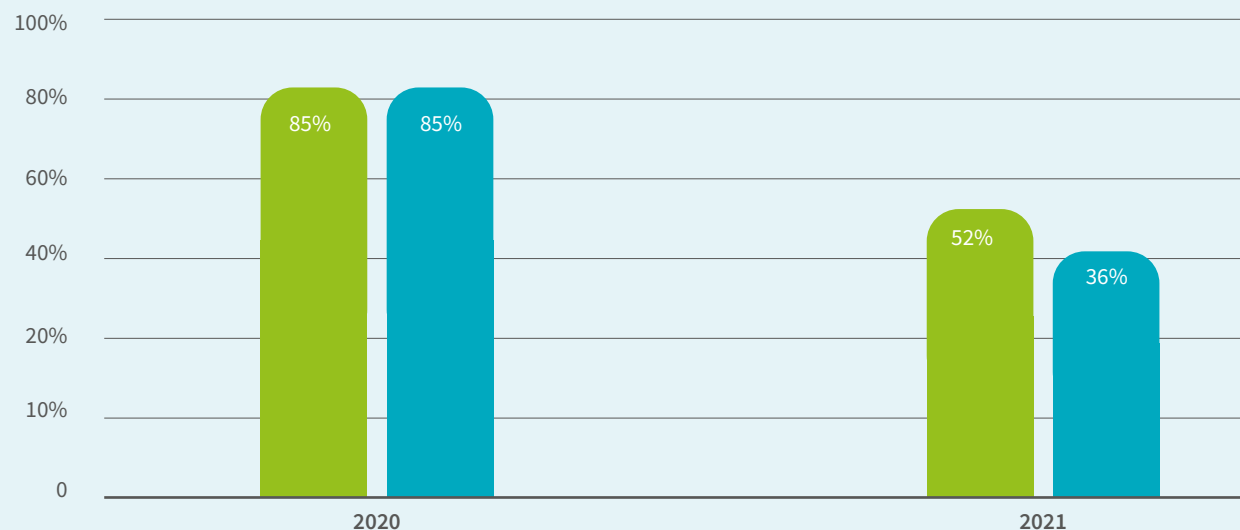
Finalmente, desde el Proyecto, impactamos desde un componente comunitario a 64 familias de la comunidad de Yorijarú y 21 familias de la comunidad de Kulesiamana. En el 2021 aplicamos la encuesta **durante de la situación de salud auto reportada de estas dos comunidades**. Logrando contar con una trazabilidad en la línea base de los indicadores con mayores prevalencias presentes en el territorio. Consolidándose, como una herramienta que no solo recoge los datos epidemiológicos del mismo sino una serie de indicadores propios de la comunidad **frente a su propia percepción de la salud**, de su realidad, del rol de las mujeres que permitirá al equipo seguir focalizando y fortaleciendo las estrategias de trabajo con las mismas.

Algunos de los hallazgos más relevantes fue que en Yorijarú el 52% de la comunidad tuvo gripa en el último año y al 2% le dio más de 5 veces en el año. En Kulesiamana el 36% de la comunidad tuvo gripa en el último año y al 7% le dio más de 5 veces en el año. Esto representa una disminución del 33 % y 49% para el primer indicador, y del 15% y 3% para el segundo indicador, respectivamente, frente a los resultados de 2020.

- Kulesiamana
- Yorijarú

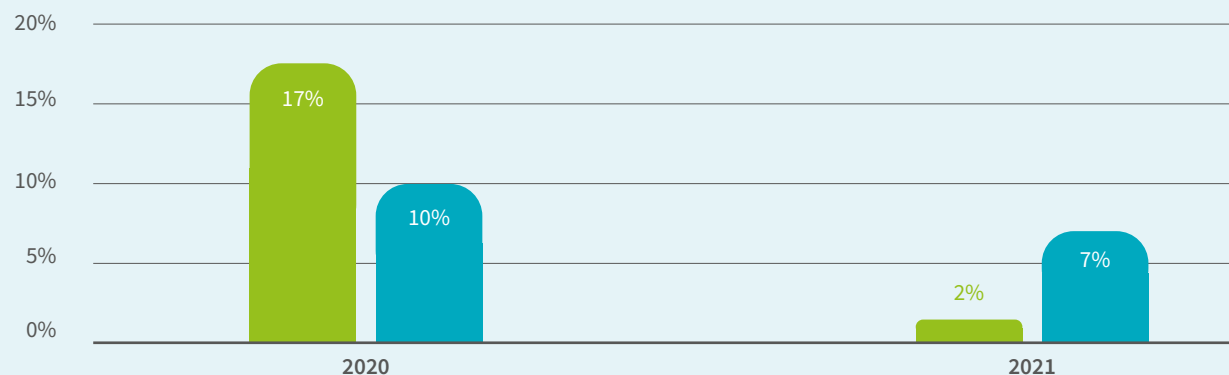
Gráfica 23. ¿En el ultimo año tuvo gripa? Respuesta afirmativa

↓ ● 33%
● 49%



Gráfica 24. ¿Aproximadamente cuantas veces en el ultimo año tuvo gripa? Respuesta: más de 5 veces

↓ ● 15%
● 3%



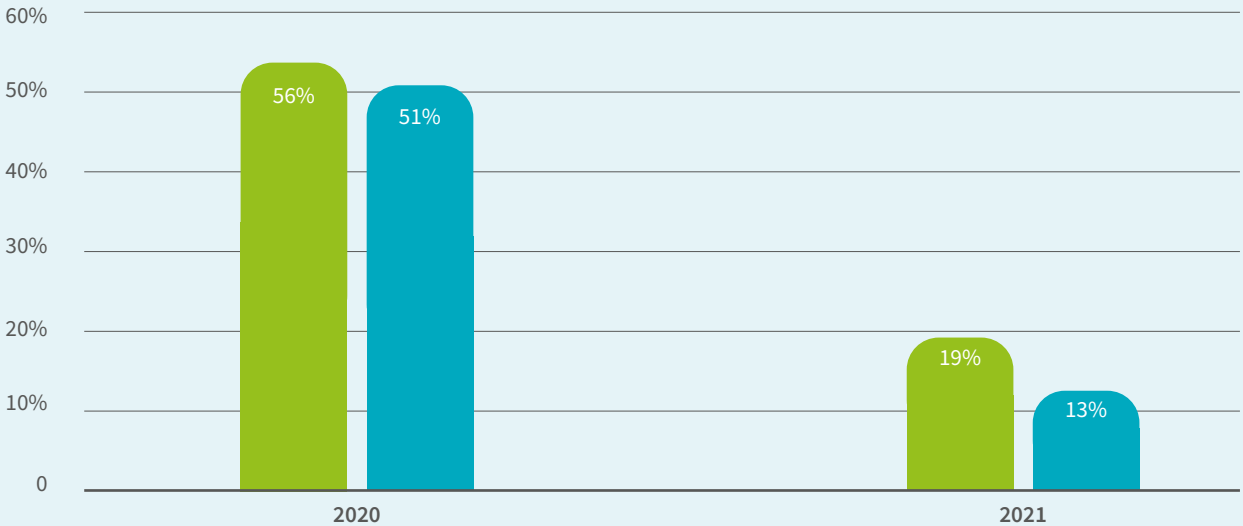
Además, en Yorijarú el 19% de la comunidad tuvo diarrea en el último año y al 4% le dio más de 5 veces al año. En Kulesiamana el 13% de la comunidad tuvo diarrea, en el último año y no hubo ningún caso en el que la diarrea le diera más de 5 veces al año. Esto representa una disminución del 37 % y 38% para el primer indicador, y del 8% y 4% para el segundo indicador, respectivamente, frente a los resultados de 2020.

Estos resultados, reflejan un cambio en la dirección de las acciones de cuidado que se emprenden en las dos comunidades y resaltan la relevancia que han tenido los Gestores de Bienestar formados y acompañados por el equipo de la Fundación Keralty.

- Kulesiamana
- Yorijarú

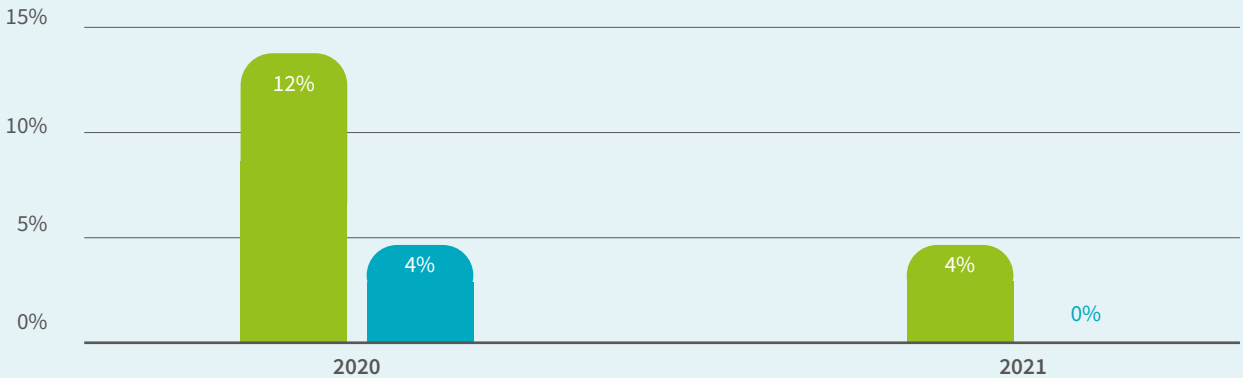
 **Gráfica 25.** ¿En el ultimo año tuvo diarrea? Respuesta afirmativa

↓ ● 37%
● 38%



 **Gráfica 26.** ¿Aproximadamente cuantas veces en el ultimo año tuvo diarrea? Respuesta: de 5 veces

↓ ● 8%
● 4%



Colombia Contigo, Ciudades Compasivas



Porque creemos en el poder de comunidades conscientes, autogestionadas y capaces de tejer redes de cuidado con el hilo de la compasión, para fortalecer el tejido social en sus territorios, durante el 2021 hemos trabajado con las comunidades de cada una de ciudades en aras de promover el trabajo en red y poder ver su impacto en el capital social de nuestro país, procurando la generación de espacios de dialogo intersectorial que integren, visibilicen y permitan a las comunidades ganar conciencia acerca de los recursos propios y de su territorio.

Con ello se propone dar respuesta a las necesidades de cuidado y acompañamiento de aquellas personas y familias que se encuentren en momentos vitales que puedan ser superados o aliviados con el apoyo de las redes.



Nuestros principales logros en 2021:

1

Cerramos el año con presencia en 7 ciudades del país: Bogotá, Ibagué, Manizales, Santa Marta, Cartagena, Villavicencio y Pasto, y centramos nuestros esfuerzos en facilitar espacios de capacitación, realizando 50 formaciones virtuales enfocadas hacia el cuidado en salud mental, discapacidad, envejecimiento, enfermedad crónica avanzada, alta dependencia, final de vida y soledad, con alrededor de 600 participantes y más de 2000 visualizaciones en nuestras redes.



Lanzamiento Pasto Contigo, Ciudad Compasiva. (Pasto 2021)

2

Nuestra Red de Voluntarios Expertos a nivel nacional ya cuenta con 72 profesionales, quienes ponen al servicio de la comunidad su conocimiento y experiencia y nutren todos nuestros espacios de formación tanto virtuales como presenciales en cada una de nuestras ciudades.



Formación virtual en alianza con la Secretaría de Integración Social. (Bogotá 2021).

3

Realizamos más de 135 sensibilizaciones promoviendo “el privilegio de cuidar”, la importancia de las redes en el cuidado comunitario y la compasión como práctica que beneficia a las personas, las comunidades y al planeta.



Sensibilización Universidad Abierta y a Distancia UNAD.
(Villavicencio 2021).

4

4.371 personas, que actualmente están viviendo situaciones difíciles por enfermedad o soledad, vieron fortalecidas sus redes de cuidado a través de la acción en red en cada una de estas ciudades, promoviendo el cuidado, el bienestar y la calidad de vida gracias a la participación comunitaria.



5

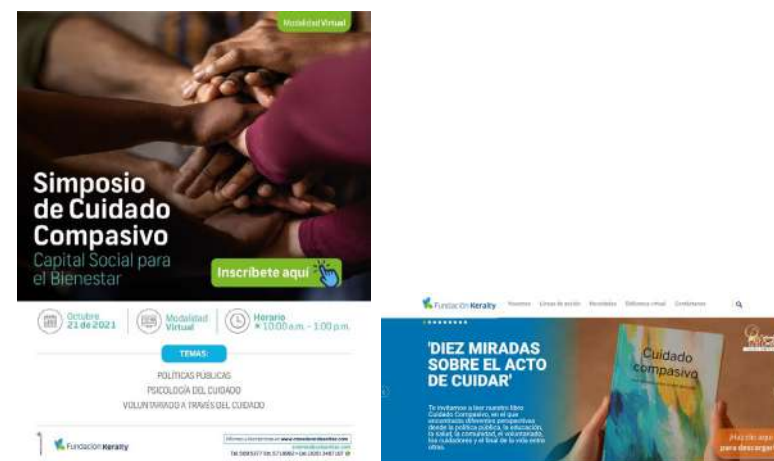
La New Health Foundation reconoció la labor de intervención comunitaria desarrollado por la Ciudad de Bogotá durante el nivel 2 de implementación del programa y a la Fundación Keralty como Entidad Promotora de Ciudades Compasivas.



Sensibilización Universidad Abierta y a Distancia UNAD.
Villavicencio 2021

6

Durante el 2021 logramos realizar nuestro **I Simposio virtual “Cuidado Compasivo, Capital Social para el Bienestar”** con la participación de reconocidos ponentes nacionales e internacionales llegando a más de 300 personas, publicamos nuestro primer libro **“Cuidado Compasivo, diez miradas sobre el acto de cuidar”** que actualmente cuenta con casi dos mil descargas desde la web de Fundación Keralty.



Convencidos de la necesidad de trabajar directamente con las comunidades y fortalecer la gestión de los líderes comunitarios, en el 2021

iniciamos nuestra estrategia “Comunidades de Cuidado” con la identificación de 14 comunidades a nivel nacional y para asegurar el impacto y sostenibilidad de la estrategia en cada uno de los territorios, se realizó la primera cohorte de nuestro diplomado “Liderazgo para la gestión de comunidades de Cuidado” en alianza con la Universidad Católica de Manizales y en el cual participaron 17 líderes de 6 ciudades.



Voluntariado Corporativo

El Voluntariado Corporativo de Keralty, es un puente que busca conectar y estrechar los lazos de tejido social con las comunidades impactadas, a través de las habilidades, talentos y la solidaridad de los colaboradores de la organización. Nuestro voluntariado se compone por tres ejes principales:



Social

Comunidades de cuidado compasivo: Promover la creación de redes de cuidado comunitario.

Brigada de salud A-Guajira: Fortalecer la salud del pueblo wayuu desde un enfoque comunitario en los componentes logístico y/o asistencial.

Hábitos de vida saludable: Fortalecer como voluntarios en instituciones estudiantiles buenos hábitos en aspectos como, salud emocional, nutrición, salud física y salud sexual.

Clínico



Actividades lúdicas: Liderar espacios interactivos con usuarios identificados con necesidades de acompañamiento desde el modelo de Enfoque Komunitario.

Acompañamiento paciente en clínica: Compartir espacios de interacción con pacientes hospitalizados en nuestra infraestructura clínica.

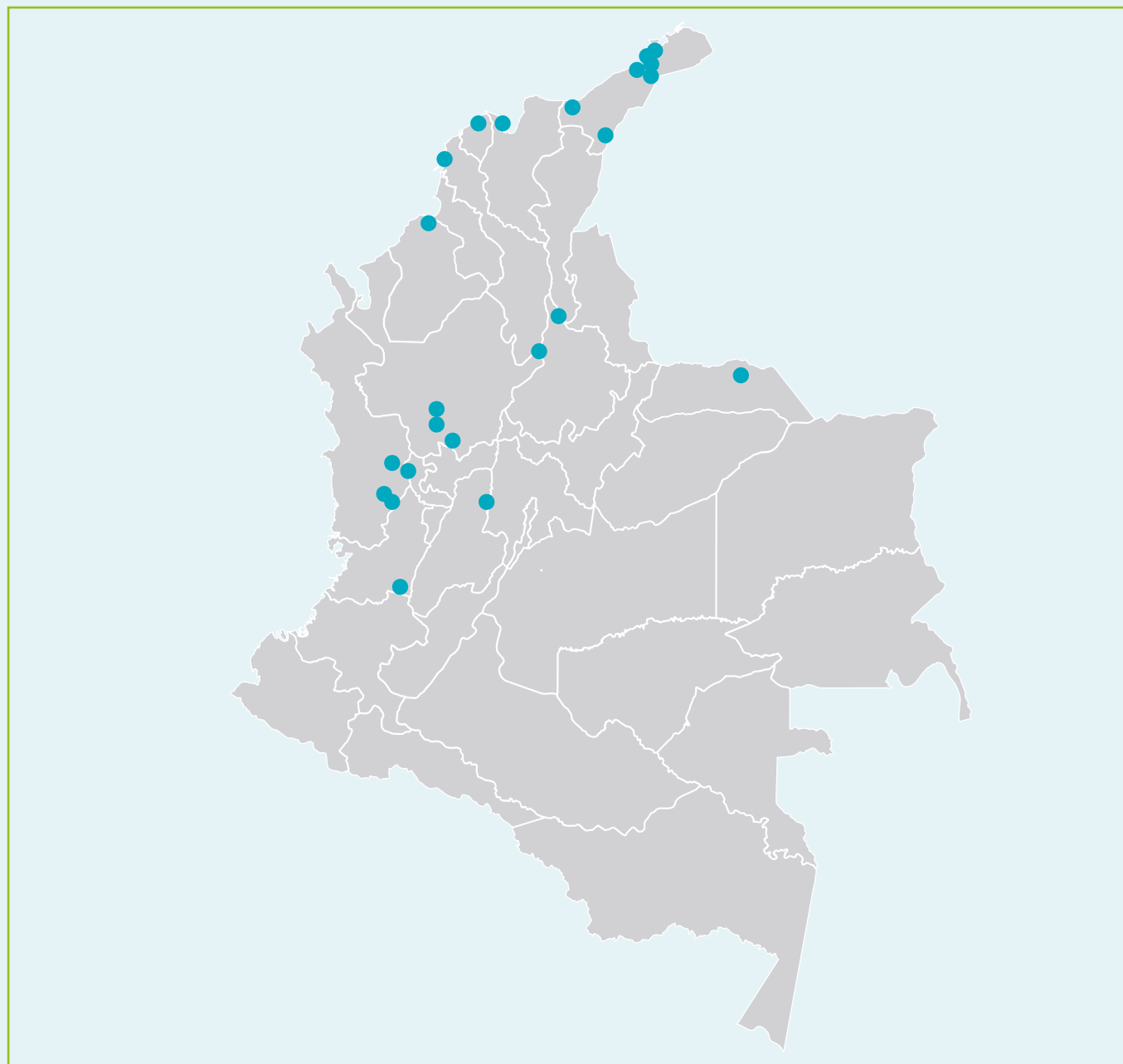
Acompañamiento a pacientes del programa contigo: Compartir espacios con pacientes que se encuentran registrados en el programa.



Ambiente

Cuidado del medio ambiente: Participar de actividades que estén enfocadas a mitigar el impacto generado en el medio ambiente.

Durante el 2021, contamos con más 400 voluntarios a nivel nacional, siendo Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Barranquilla e Ibagué las principales ciudades con mayor número de personas inscritas.



Adicionalmente, como parte del fortalecimiento del voluntariado, definimos la imagen del programa, para esto, contamos con la ayuda de 121 voluntarios a nivel nacional quienes por medio de votación eligieron el siguiente logo:



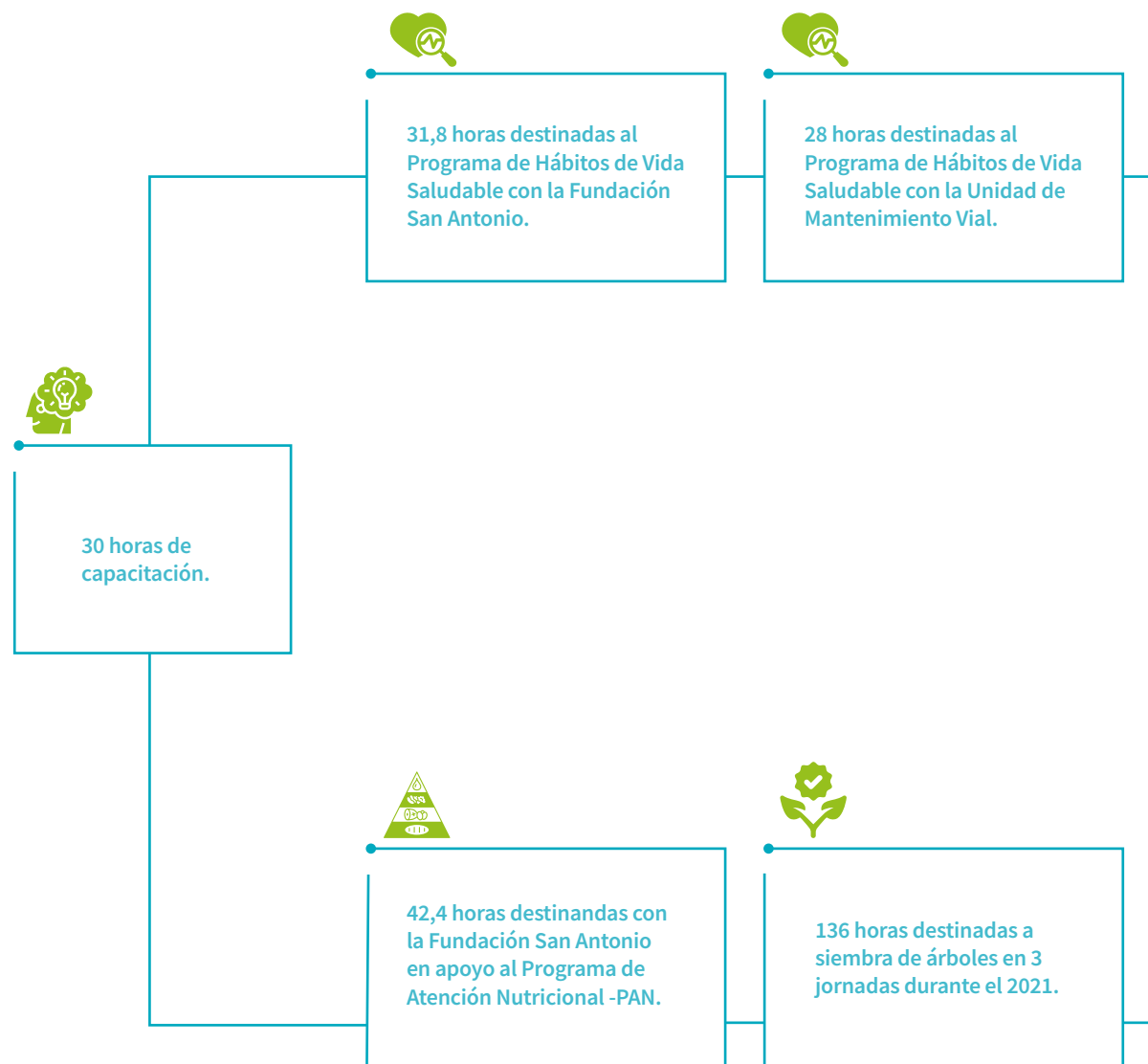
El logo está conformado por 3 partes que reflejan al voluntario Keralty:

» **Manos:** Es el servicio desinteresado para ayudar y cuidar a las personas y comunidades, generando unión entre los voluntarios logrando estrechar lazos solidarios en el entorno.

» **Circulo:** Es el reflejo de la comunidad a la cual le brindamos nuestro apoyo solidario, generando un sentimiento de protección, unión y compromiso.

» **Mariposa Keralty:** Representa la transformación positiva de las personas impactadas a través de las diferentes acciones que se desarrollan desde el programa. También, es el reflejo de la fragilidad y la necesidad de cuidado.

Luego de un año complejo como lo fue el 2020, en 2021 nos reactivamos paulatinamente con actividades, de esta forma logramos donar un total de 370,5 horas distribuidas de la siguiente manera:



6

Capítulo

Cadena de abastecimiento sostenible

Generalidades

102-9

La adquisición de bienes y servicios en Keralty los gestionamos con base en la normatividad legal vigente, procedimientos internos establecidos y herramientas tecnológicas para las actividades de planeación, negociación, compra, evaluación e inventarios. Así, buscamos generar la conformación de alianzas estratégicas con nuestros proveedores que permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales, desarrollando cada una de las etapas del proceso de manera eficaz y eficiente manteniendo altos niveles de calidad, seguridad y responsabilidad:



Seleccionamos a nuestros proveedores de bienes y servicios bajo nuestros principios éticos y morales. Así mismo, nos basamos en nuestra política y manual de compras, asegurando un trato equitativo, honesto y transparente en cualquier negociación, buscando siempre el beneficio mutuo de las partes.



Evaluamos los aspectos de alta importancia como la situación financiera, el perfil del proveedor en cuanto a madurez de sus prácticas, experiencia, capacidad técnica y desarrollo de sus operaciones. Además, el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de auditorías, evaluación desempeño y cierre de la relación contractual.



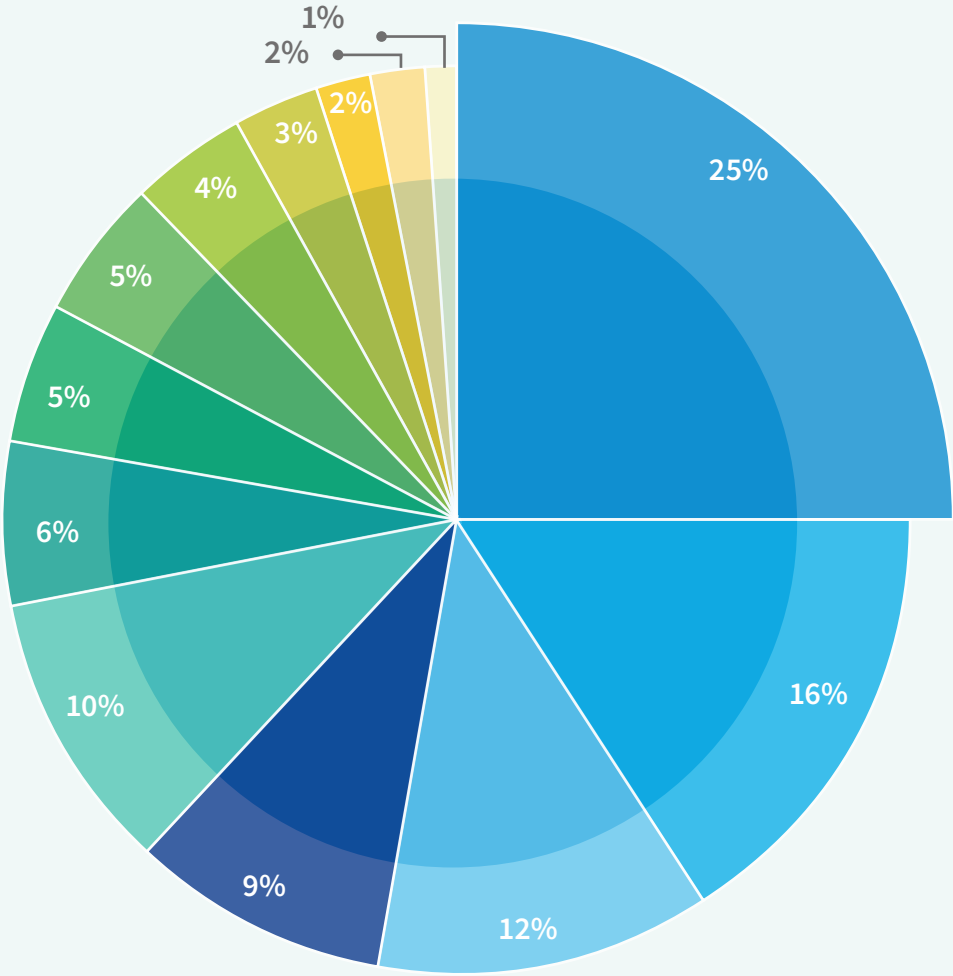
Vinculamos a nuestros aliados estratégicos generando acuerdos a través de documentos contractuales que incluyen cláusulas medioambientales, de prácticas laborales y Derechos Humanos. En donde se comprometen a respetar nuestras Condiciones Generales de Compra publicadas en la página de Keralty, el Código de Ética, así como la normatividad que aplique para el desempeño de su operación.



Desarrollamos nuestros vínculos comerciales a través de la evaluación conjunta de los Acuerdos de Niveles de Servicio identificando las fortalezas y oportunidades de mejora. Los cuales tomamos como punto de referencia para la participación en procesos de nuevas compras y renovaciones.

Nuestra red de aliados estratégicos forma parte fundamental de nuestro proceso de abastecimiento. Durante el 2021 tuvimos la oportunidad de trabajar con 1.209 proveedores activos a nivel nacional e internacional, clasificados en las siguientes categorías:

- Servicios
- Infraestructura
- Equipos médicos
- Equipos industriales de apoyo
- Tecnología y sistemas
- Mobiliario
- Suministros operacionales
- Marketing
- Material médico quirúrgico
- Odontología
- Vestuario
- Laboratorio
- Póliza de seguros



Adicional a las categorías anteriormente descritas, la compra y distribución de medicamentos y material médico quirúrgico a nivel nacional se realiza a través de un operador logístico para todos nuestros usuarios, bien sea de tipo ambulatorio u hospitalario cumpliendo con los requisitos de ley establecidos para este proceso.

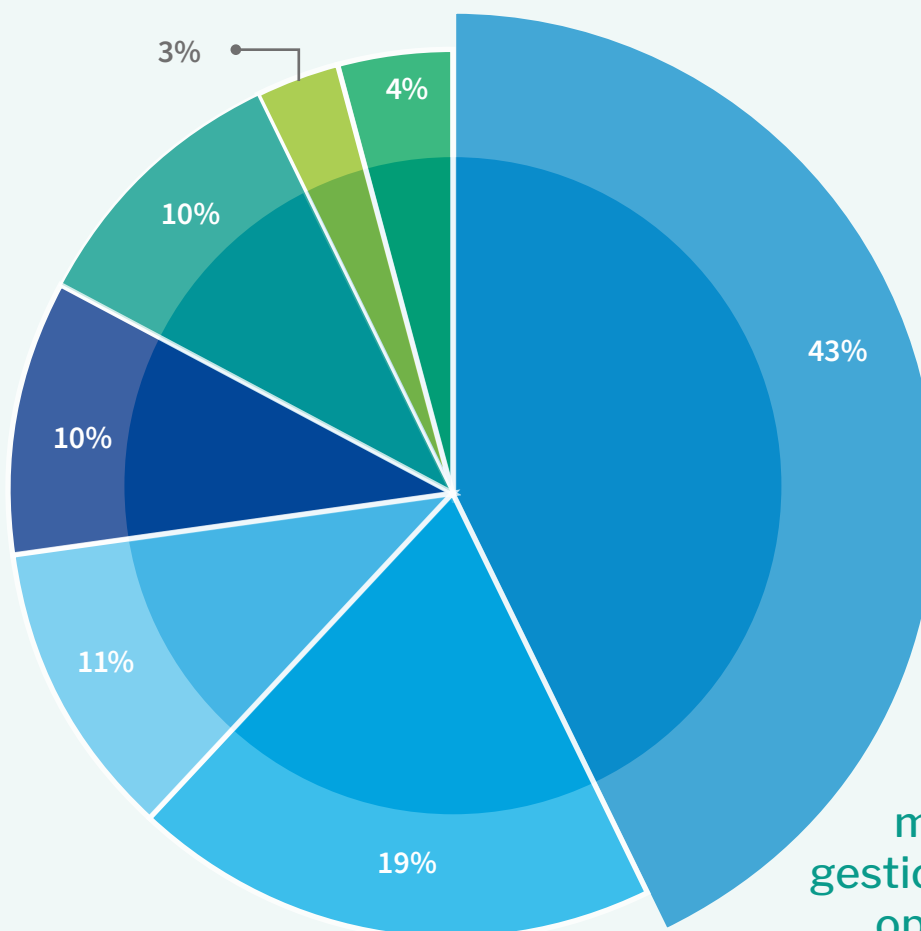
Compras responsables (evaluación social, ambiental y económica)

Apoyo a proveedores locales

204-1

Durante el 2021, el 99,4% de los costos en compras generadas a través de órdenes de compra fueron proveedores con facturación en moneda local y el 0,60% restante con proveedores con facturación en moneda internacional correspondientes a 17.065 artículos procesados a través de nuestro ERP. Estos valores de compra se encuentran distribuidos en los siguientes tipos de compra:

- Servicios
- Tecnología
- Infraestructura
- MQX - laboratorio
- Equipo médico
- Suministros
- Seguros



Finalmente, los medicamentos se gestionan a través del operador logístico.

Acompañamiento y formación a proveedores (RSE)

414-1

414-2

Alineados al programa de Responsabilidad Social Corporativa y como parte de nuestro compromiso por un abastecimiento responsable, en Keralty promovemos el crecimiento de nuestros proveedores a través de espacios de formación en donde transferimos aspectos de nuestra cultura, permitiendo cerrar brechas continuamente en nuestra cadena y optimizando el servicio prestado a los diferentes grupos de interés.

Con el objetivo de conocer mejor a nuestros proveedores e incluir en el proceso de selección lineamientos de responsabilidad social, para los proveedores nuevos se mantiene en el formato de inscripción las preguntas que nos permita conocer si maneja:

- » Prácticas ambientales.
- » Prácticas sociales.
- » Prácticas con proveedores.
- » Prácticas de sostenibilidad.
- » Prácticas con clientes.

Esta información se tuvo en cuenta para seleccionar e incorporar a 432 nuevos proveedores en la cadena de suministro durante el 2021 e identificar los proveedores potenciales en los que hemos acompañado para fortalecer sus programas de responsabilidad social empresarial.



Para los proveedores frecuentes que formaron el pareto de compras durante el año inmediatamente anterior, lanzamos a través de un formulario de diligenciamiento digital una encuesta que nos permitiera conocer más acerca de su perfil y las prácticas dentro de sus compañías relacionadas a RSE.

Esta encuesta nos permitió conocer que la mayoría de nuestros proveedores pareto desempeñan sus actividades en el sector de servicios con una participación del 49% del total encuestados, de igual forma que el 60% cuentan con un programa de RSE consolidado.

Por otra parte, para aquellos proveedores que aún no cuentan con un programa de RSE les realizamos una invitación para sensibilizarlos sobre el concepto, su importancia e implementación. Finalmente, seleccionamos algunos proveedores de compras frecuentes para brindarles el apoyo en la inscripción del programa de Primeros Pasos en RSE de la Universidad Externado de Colombia que se desarrollara durante el 2022.



7

Capítulo

Tabla GRI

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
CONTENIDOS GENERALES					
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
102-1	Nombre de la organización	Generalidades sobre Keralty	6		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Generalidades sobre Keralty	6		
102-3	Ubicación de la sede	Calle 100 No. 11b 67 Bogotá, Colombia	Tabla		
102-4	Ubicación de las operaciones	Proceso de expansión	41		
102-5	Propiedad y forma jurídica	Las empresas que conforman el Grupo empresarial Keralty, son empresas de capital privado. Su forma jurídica es de sociedades comerciales o fundaciones sin ánimo de lucro (Fundación Universitaria Sanitas y Fundación Keralty). El Grupo empresarial se constituyó y registró en cumplimiento de lo dispuesto en la ley 222 de 1995, siendo su sociedad matriz Keralty.	Tabla		
102-6	Mercados servidos	Proceso de expansión	41		8
102-7	Tamaño de la organización	Generalidades sobre Keralty	6		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Prácticas laborales - Generalidades	43	6	8
102-9	Cadena de suministro	Cadena de abastecimiento sostenible - Generalidades	139		8, 17
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos	Tabla		
102-11	Principio o enfoque de precaución	Protección y cuidado del medio ambiente - Generalidades	78		
102-12	Iniciativas externas	Palabras del presidente	3		
102-13	Afiliación a asociaciones	Nuestra participación en asociaciones y reconocimientos	7		17

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
ESTRATEGIA					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Palabras del presidente	3	1 a 10	16
ÉTICA E INTEGRIDAD					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Código de Ética y Valores Corporativos	22	1 a 10	16
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Actuar ético	22	10	16
GOBERNANZA					
102-18	Estructura de gobernanza	Nuestra estructura directiva	17		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Palabras del presidente	3	1 a 10	16
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Relacionamiento con Grupos de Interés	15		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Máximo organo de gobierno	18		16
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Palabras del presidente	3		
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Máximo organo de gobierno	18		16
102-25	Conflictos de interés	Conflicto de interés	26	10	16
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Código de Ética y Valores Corporativos	22	10	16
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
102-40	Lista de grupos de interés	Relacionamiento con Grupos de Interés	15		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	En cumplimiento a las normas laborales internas y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se reconoce el derecho de asociación y negociación colectiva como aspecto fundamental de los colaboradores, desde el 2013 algunas empresas del grupo empresarial Keralty suscribieron convención colectiva de trabajo con el sindicato de industria. Con esto, el grupo manifiesta su posición respetuosa frente a la decisión de los empleados en hacer parte o no del sindicato y, como consecuencia, de dicha afiliación ejerzan libremente la actividad sindical.	Tabla	1, 2, 3	8
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Relacionamiento con Grupos de Interés	15		17
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		15		16
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		15		16, 17
PRÁCTICAS PARA ELABORACIÓN DEL INFORME					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Desempeño financiero	35		17
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Ámbitos de práctica	11		
102-47	Lista de los temas materiales		11	1 a 10	
102-48	Reexpresión de la información	No hubo reexpresión de los informes de Sostenibilidad presentados en años anteriores	Tabla		
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No se han presentado cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y Coberturas de los temas.	Tabla		
102-50	Periodo objeto del informe	Sobre este informe	5		
102-51	Fecha del último informe	Ultimo informe elaborado corresponde al periodo 1 de enero 2020 al 31 de diciembre de 2020.	Tabla		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Sobre este informe	5		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		5		
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		5		
102-55	Índice de contenidos GRI	Tabla GRI	144		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
ENFOQUE DE GESTIÓN					
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Ámbitos de práctica	11		
103-2	Enfoque de gestión y sus componentes		11		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		11		
ECONÓMICO					
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Desempeño financiero	35		10
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación	Las obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación	70		8
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Desempeño financiero	35		
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Apoyo a proveedores locales	141		8
ANTICORRUPCIÓN					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción y competencia leal	32	10	16
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Comunicación y formación sobre anticorrupción	30	10	16
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Conforme con los registros que se tienen en la Vicepresidencia Jurídica, no se encuentran casos con las características descritas en este literal. Perú: Durante el año 2021 Sanitas Perú S.A. EPS no ha tenido denuncias por corrupción de funcionarios o empleados, por lo que no ha sido necesario interponer medidas disciplinarias ni rescindir o resolver contratos con nuestros proveedores.	Tabla	10	16

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
COMPETENCIA DESLEAL					
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción y competencia leal	32	10	16
MEDIO AMBIENTE					
MATERIALES					
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Adaptación al cambio climático	99		
301-2	Insumos reciclados	Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje	107	7	12
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		107	7	12
ENERGÍA					
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Gestión de los recursos naturales	80	8, 9	7
302-2	Consumo energético fuera de la organización	El Grupo solo realiza mediciones de consumo energético al interior de la organización.	Tabla	8, 9	7
302-3	Intensidad energética	Existe diversidad de actividades en Keralty y no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad.	Tabla		
302-4	Reducción del consumo energético	Actualmente se cuenta con una base de datos del año anterior 2020 y 2021. Se determinará. Se realizará análisis de la tendencia respectiva.	Tabla		
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Existe diversidad de actividades en Keralty y no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad.	Tabla		
AGUA					
303-1	Extracción de agua por fuente	Gestión de los recursos naturales	80	7, 8 , 9	6, 9
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Colombia: Keralty no realiza extracción directa de agua. El agua es suministrada por ESP Empresas de Servicios Públicos. Filipinas: Teniendo en cuenta que nuestra operación se encuentra dentro de un centro comercial, no es posible reutilizar el agua que consumimos.	Tabla		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
303-3	Agua reciclada y reutilizada	Colombia: Dentro de la organización se realiza tratamiento de aguas residuales en 10 Centros Médicos con sistemas de filtración y en las Clínicas como la Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica, Clínica Iberoamérica y Clínica Sebastián de Belalcázar cuentan con PTARS. Dichas aguas tratadas no se reciclan ni se reutilizan.	Tabla		
BIODIVERSIDAD					
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Para las actividades de sedes Keralty relacionadas con prestación de servicios de salud, comerciales y educación se requiere concepto de uso de suelo permitido que sea compatible con la actividad a desarrollar. Las sedes Keralty cuentan con concepto de uso de suelo permitido, dichas actividades no pueden funcionar en áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad.	Tabla		
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Control y reducción de impactos ambientales	104		
304-3	Hábitats protegidos o restaurados		104		
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Las actividades que desarrolla Keralty no funcionan en áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad.	Tabla		
EMISIONES					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Adaptación al cambio climático	99		
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		99		
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Keralty actualmente estima únicamente las emisiones de alcance 2.	Tabla		
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Existe diversidad de actividades en Keralty y no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad.	Tabla		
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Se determinará reducción de emisiones de GEI a partir de 2021 realizando comparativo trimestral. En el año 2020 se generó 5.137 toneladas de carbono y en el 2021, 3.333, reduciendo un total de 1.804 toneladas de carbono.	Tabla		
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No se ha realizado la estimación de sustancias SAO.	Tabla		
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Adaptación al cambio climático	99		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
EFLUENTES Y RESIDUOS					
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Gestión de los recursos naturales	80	7, 8	6
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje	107	7, 8	6, 12
306-3	Derrames significativos	Dentro de las actividades realizadas en el presente año, no se han evidenciado derrames significativos.	Tabla	7	6
306-4	Transporte de residuos peligrosos	Control y reducción de impactos ambientales	104		12
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Keralty no realiza vertimientos directos a cuerpos de agua. Los realiza al Sistema de Alcantarillado municipal o de la ciudad según corresponda. De acuerdo a Decreto 1076/2015 y Decreto 3930/2010 las empresas de Servicios Públicos son las que realizan el tratamiento de estas aguas residuales domésticas y tramites de vertimientos respectivos.	Tabla		6
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL					
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Los diferentes entes de control de salud, ministerios de seguridad social y medio ambiente han realizado monitoreo y seguimiento en las ciudades a través de visitas a las sedes. En dichas visitas han encontrado hallazgos a los que posteriormente solicitan explicación, ampliación o descripción y elaboración de planes de mejora. Durante el 2021 se presentaron 42 requerimientos, los cuales fueron respondidos con el acompañamiento de la central jurídica. Perú: No se registran incumplimientos a la legislación y normatividad ambiental.	Tabla		
EVLUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	La gestión de los residuos que se manejan dentro de la compañía, ha sido acompañada por gestores externos quienes deben contar con legalidad de la actividad y licencia ambiental respectiva para prestar servicios de recolección, tratamiento y disposición final. Cuentan con la infraestructura y condiciones técnicas y legales. Basados en el principio de responsabilidad compartida anualmente se realiza auditoria en las instalaciones de dichos gestores buscando mejorar procesos y la prevención, mitigación y control de impactos ambientales en la gestión integral de residuos.	Tabla	7, 8, 9	13
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	La organización evalúa los impactos ambientales directos por desarrollo de sus procesos o servicios. No mide actualmente impactos en cadena de suministro.	Tabla		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS																		
SOCIAL																							
EMPLEO																							
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Prácticas laborales - Generalidades	43	4, 5 , 6	8																		
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar y calidad de vida	65 - 67	6	8																		
401-3	Permiso parental	"Durante el año se otorgaron las siguientes licencias para los colaboradores en Colombia: <table><tr><th>Tipo de calamidad</th><th>Colombia</th><th>Perú</th></tr><tr><td>Tiempo por calamidad</td><td>1908</td><td>0</td></tr><tr><td>Tiempo por matrimonio</td><td>202</td><td>0</td></tr><tr><td>Liecencia por maternidad</td><td>463</td><td>7</td></tr><tr><td>Licencia por paternidad</td><td>94</td><td>1</td></tr><tr><td>Licencia por luto</td><td>1232</td><td></td></tr></table>	Tipo de calamidad	Colombia	Perú	Tiempo por calamidad	1908	0	Tiempo por matrimonio	202	0	Liecencia por maternidad	463	7	Licencia por paternidad	94	1	Licencia por luto	1232		Tabla	6	8
Tipo de calamidad	Colombia	Perú																					
Tiempo por calamidad	1908	0																					
Tiempo por matrimonio	202	0																					
Liecencia por maternidad	463	7																					
Licencia por paternidad	94	1																					
Licencia por luto	1232																						
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO																							
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Generalidades y programas del área de Salud y Seguridad en el Trabajo	71		8																		
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Absentismo y accidentalidad laboral	74		8																		
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		74		8																		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	De acuerdo con la Convención Colectiva que tenemos en vigencia con el grupo sindical, se contempla una única clausula al respecto de este tema, donde como empresa nos comprometemos a continuar cumpliendo a cabalidad con todas y cada una de las obligaciones que se deriven del sistema integral de seguridad social así como continuar desarrollando el programa de salud y seguridad en el trabajo que hasta la fecha ha desarrollado, con el fin de asegurar que el ambiente de trabajo sea en las mejores condiciones posibles; continuar efectuando los exámenes de ingreso, egreso y demás establecidos legalmente como se han venido efectuando para garantizar la salud y bienestar de todos los trabajadores.	Tabla		8
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Formación de nuestros colaboradores		6	4, 8, 10
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición			6	4, 8, 10
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Modelo de evaluación de desempeño			8
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	En las empresas del Grupo Keralty, la relación de salarios entre hombres y mujeres tienen un alto nivel de proximidad; con base en la media pagada en los niveles de cargo establecidos en la Compañía (Estratégico, Táctico y Operativo), se puede apreciar que a nivel táctico y operativo predomina el género femenino.	Tabla		
NO DISCRIMINACIÓN					
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	En el periodo contemplado de este informe no se presentó ninguna queja de algún empleado fundamentada en factores discriminatorios (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social). Así como tampoco investigaciones de los entes de control promovidas por este factor.	Tabla	1, 2, 6	8
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	En las negociaciones del año 2021, no se han identificado proveedores que se encuentren en riesgo al derecho de libertad de asociación y/o negociación colectiva, concepto que esta reforzado en los lineamientos del Manual de compras. En las transacciones, en la central de compras se mantiene el derecho de libertad de expresión, con todos nuestros proveedores.	Tabla		

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS
TRABAJO INFANTIL					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	La central de compras del grupo empresarial Keralty, no ha identificado proveedores que tengan riesgo de trabajo infantil. De igual forma y comprometidos con la protección y cuidado de los niños y niñas de los países donde tenemos presencia, incluimos en las condiciones generales de compra la siguiente cláusula “El Proveedor no utiliza a menores de edad para ejecutar las labores solicitadas por las Empresas, salvo que cuente con la debida autorización de la autoridad competente”.	Tabla	6	
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO					
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante las negociaciones y contrataciones correspondientes al año 2021, en la central de compras del grupo empresarial Keralty, no se han identificado proveedores que tengan riesgo de desarrollar actividades de trabajo forzoso.	Tabla	4	
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS					
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se registra conocimiento de casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	Tabla		
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS					
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Promoción y respeto por los Derechos Humanos		1, 2	16
COMUNIDADES LOCALES					
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Compromiso con el bienestar y generación de impactos positivos a la comunidad			
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Acompañamiento y formación a proveedores		1, 2	8, 9
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas			1, 2	8, 9

ESTANDAR GRI		RESPUESTA - APARTADO DE REFERENCIA	PÁGINA	PACTO GLOBAL	ODS																		
PRIVACIDAD DEL CLIENTE																							
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Gestión y solución de PQRs																					
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO																							
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	El valor monetario de multas, sanciones y litigios al cierre de 2021 se muestra a continuación por país de operación: donde, (1) comprenden pagos por sanción UGPP, comparendos, sanciones por incumplimiento de normas y sanciones por corrección de impuestos y (2) incluye pago por fallos en contra de litigios laborales y civiles y provisión para los mismos. <table><thead><tr><th>PAÍS</th><th>VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS (1)</th><th>LITIGIOS (LABORALES Y CIVILES) (2)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Colombia</td><td>314</td><td>12.988</td></tr><tr><td>Estados Unidos</td><td>276</td><td>-</td></tr><tr><td>Perú</td><td>215</td><td>-</td></tr><tr><td>México</td><td>18</td><td>10</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>547</td><td>12.998</td></tr></tbody></table>	PAÍS	VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS (1)	LITIGIOS (LABORALES Y CIVILES) (2)	Colombia	314	12.988	Estados Unidos	276	-	Perú	215	-	México	18	10	TOTAL	547	12.998	Tabla		
PAÍS	VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS (1)	LITIGIOS (LABORALES Y CIVILES) (2)																					
Colombia	314	12.988																					
Estados Unidos	276	-																					
Perú	215	-																					
México	18	10																					
TOTAL	547	12.998																					