



Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno

OBJETIVO:

Definir y compilar las políticas, principios, valores y lineamientos de gobernanza, que oriente el comportamiento de las personas a quien se dirige este documento, y la gestión de la compañía y sus subordinadas sea desarrollada con transparencia, redundando en la salud y bienestar de nuestros pacientes.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. PROPÓSITOS
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. MARCO REGULATORIO
5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA
 - 5.1 PROPÓSITO CENTRAL
 - 5.2 OBJETIVO RETADOR
 - 5.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS
 - 5.4 PROMESA Y OFERTA DE VALOR
 - 5.5 VALORES
 - 5.5.1 Valores corporativos
 - 5.5.2 Valores complementarios
6. ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO
 - 6.1 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS
 - 6.1.1 Trato Igualitario y Equitativo a los Accionistas
 - 6.2 JUNTA DIRECTIVA
 - 6.3 PRESIDENCIA
 - 6.4 COMITÉS INSTITUCIONALES
 - 6.5 MACRO CÉLULAS Y CÉLULAS
 - 6.6 ÓRGANOS DE CONTROL
 - 6.6.1 Superintendencia Nacional de Salud
 - 6.6.2 Revisoría Fiscal
 - 6.7 SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SIC)
7. ÉTICA
 - 7.1 ÉTICA MEDICA
8. DIRECTRICES DE GOBIERNO CORPORATIVO
9. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
10. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA LA ÉTICA Y EL CUMPLIMIENTO
 - 10.1 PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE
 - 10.2 ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - 10.3 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
 - 10.4 RESERVA DE LA INFORMACIÓN
 - 10.5 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
 - 10.6 IMPLEMENTACIÓN SISTEMA SARLA/FT/FPADM Y SUBSISTEMA SICOF
 - 10.6.1 SARLAFT/FT/FPADM
 - 10.6.2 SICOF
 - 10.6.3 Oficial de Cumplimiento
11. SANCIONES
12. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

SIES Salud y sus subordinadas están comprometidas con la calidad, entendiéndola como la ejecución de todas las actividades y la atención de nuestros usuarios y pacientes, en condiciones técnico científicas óptimas y el talento humano idóneo para velar por su bienestar y el crecimiento y consolidación de nuestra compañía.

Así mismo, reconocemos la importancia de contar con un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales y estamentos de control, accionistas, administradores, colaboradores y demás vinculados, definiendo lineamientos de conducta que establezcan las bases de las actuaciones de estos, postulados y principios éticos.

En concordancia con lo anterior el presente documento proporciona una guía de buenas prácticas alineadas con los principios y valores que, desde el gobierno organizacional, se aplican en cada una de las actividades que se desarrollan diariamente. Este código, permite orientar el comportamiento de cada uno de los colaboradores y motivarlos a actuar en concordancia con los principios de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, autogestión, humanismo, pasión y credibilidad.

2. PROPÓSITOS

- Entendemos el Gobierno Corporativo como el conjunto de estructuras, principios, políticas y procesos (buenas prácticas empresariales), que rigen la dirección, administración y supervisión de la compañía y su relación con sus stakeholders, con el propósito de mejorar su desempeño, generar valor y garantizar la competitividad, productividad y perdurabilidad.
- En desarrollo de esas buenas prácticas empresariales, se elabora el presente Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno, como una guía que integra las políticas, postulados éticos y lineamientos de gobernanza, que propendan por la transparencia e integridad de las actuaciones.
- Con su implementación, se busca facilitar la creación de un ambiente de confianza, transparencia, ética, rendición de cuentas y eficiencia en la prestación del servicio de salud, favoreciendo la salud y bienestar de nuestros pacientes, la estabilidad financiera y desempeño operacional de la compañía, además de reconocer los derechos de las partes interesadas.
- A través de órganos de gobierno y en pro de la institucionalidad y fortalecimiento de la cultura organizacional, estamos comprometidos con el estricto respeto y cumplimiento por las normas externas e internas, promoviendo la transparencia y ética en las actuaciones de nuestros colaboradores y demás grupos de interés.
- Fortalecer la cultura organizacional, con fundamento en los valores contenidos en el presente código, generando confianza a todas sus partes relacionadas, actuando de forma tal que se evidencie el compromiso, seriedad y buenas prácticas y propendiendo por garantizar los derechos de la comunidad en general y el cumplimiento de los objetivos de la Compañía y sus subordinadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente código, es aplicable y de cumplimiento obligatorio en el marco de gestión, para los miembros de la Asamblea de Accionistas, Junta Directiva, Presidente, Vicepresidentes, Gerentes, Líderes, Colaboradores, Contratistas y en general todas las personas que mantengan una relación contractual con SIES Salud o sus subordinadas.

Todas las políticas y manuales tendientes a orientar la conducta de las personas se deberán ajustar al contenido de este documento y harán parte integral del mismo.

4. MARCO REGULATORIO

Circular externa 03 de mayo 24 de 2018, modificada por la Circular externa 20211700000005-5 de septiembre 17 de 2021 y la Circular Externa 2022151000000053-5 del 5 de agosto de 2022 y demás normas que la modifiquen o sustituyan, expedidas por la Superintendencia Nacional de Salud como ente regulador del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

La estrategia de SIES Salud comprende 4 pilares fundamentales: Crecimiento a través de la diversificación orgánica e inorgánica controladas; Competitividad reflejada en el valor en salud entregado y alta generación de caja; Sostenibilidad buscando el bienestar y beneficio mutuo con los grupos de interés; Relacionamiento para el posicionamiento de marca, el acercamiento efectivo con actores claves y el desarrollo de nuestras capacidades centrales.

5.1 PROPÓSITO CENTRAL

Protegemos la salud y contribuimos al bienestar de las personas

5.2 OBJETIVO RETADOR

En el 2025 generar valor a nuestros grupos de interés siendo una red referente en resultados en salud.

5.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Los principios organizacionales dan un lineamiento sólido y claro en el momento de tomar decisiones. Son las guías que motivan los comportamientos de las personas que conforman la organización y constituyen la cultura.

Principios Corporativos	
Aporte País y Sociedad	Contribuimos activamente al progreso y bienestar de nuestro país y sociedad, aportando a la sostenibilidad del sistema y apoyando iniciativas que mejoren la salud y calidad de vida de las personas y las comunidades donde operamos
Integridad	Actuamos con honestidad, imparcialidad y decencia, asegurando la integridad, confianza y credibilidad de manera permanente.
Excelencia	Nos esforzamos por alcanzar los más altos estándares de calidad en todo lo que hacemos, buscando resultados superiores, garantizando que nuestros servicios generen valor agregado a nuestros pacientes y demás grupos de interés.
Respeto por la Diferencia	Respetamos a las personas, sus creencias y valores. Damos a todos un entorno favorable para su desarrollo según la capacidad de cada uno.

5.4 PROMESA Y OFERTA DE VALOR

Nuestra promesa de valor corresponde a la mejora permanente de la prestación de los servicios a nuestros pacientes, con calidad y calidez. La oferta de valor se entiende como: “conductas a poner en práctica para asegurar el cumplimiento de los principios y valores corporativos en la relación con cada grupo de interés, en la búsqueda del mutuo beneficio y el logro del Propósito Central”.

GRUPO DE INTERÉS	PROMESA DE VALOR	OFERTA DE VALOR
Accionistas	Aumentar el valor de la Compañía, mejorando la posición competitiva, actuando con integridad y transparencia, gestionando los riesgos e incertidumbre y cumpliendo los lineamientos de Gobierno Corporativo.	<ul style="list-style-type: none"> Nos comprometemos con el logro de las metas de la organización. Gestionamos oportunamente los riesgos empresariales. Actuamos con integridad, lealtad y transparencia. Diseñamos programas de salud innovadores y costos efectivos. Mejoramos la posición competitiva de la compañía. Damos cumplimiento a los lineamientos de Gobierno Corporativo.

Colaboradores	Generar un entorno de trabajo seguro y desafiante; que busca que nuestros colaboradores desarrollen su máximo potencial, acogiendo la cultura organizacional y haciendo uso de las mejores prácticas disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizamos un trato justo y equitativo. ● Promovemos el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores. ● Lideramos desde el optimismo, la congruencia y el ejemplo. ● Generamos ambientes para la investigación, desarrollo e innovación. ● Promovemos la incorporación de buenas prácticas ● Fomentamos la toma responsable de decisiones. ● Propiciamos ambientes de trabajo colaborativo
Clientes	Lograr resultados en salud, la satisfacción del paciente y la contribución a la sostenibilidad; a través de la gestión individual del riesgo, modelos de contratación y pago por resultados, la construcción de relaciones de largo plazo y beneficio mutuo y una comunicación directa y constante.	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecemos relaciones de confianza perdurables. ● Construimos en conjunto y hacemos acuerdos de mutuo beneficio. ● Entregamos información confiable y oportuna. ● Cumplimos a cabalidad los compromisos contractuales. ● Respondemos de manera ágil a las necesidades de nuestras clientes. ● Innovamos para mantenernos como la mejor oferta de valor. ● Generamos ahorros beneficios a partir de la gestión del paciente.
Pacientes y Familias	Procurar el bienestar de nuestros pacientes a través de rutas de atención que reconozcan sus realidades e individualidades, el trato digno, respetuoso, cercano y la construcción de relaciones que faciliten el logro de los resultados en salud esperados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuidamos con dedicación y oportunidad a cada usuario. ● Nos comunicamos con nuestros usuarios para que se sientan escuchados. Mantenemos una comunicación constante con nuestros pacientes ● Reconocemos las individualidades para ajustar nuestras rutas y modelos de atención establecer relaciones de mutuo beneficio. ● Respetamos los derechos de nuestros usuarios y los empoderamos en su autocuidado. ● Generamos una experiencia memorable con nuestra actitud positiva.
Sociedades y Comunidades	Proteger la vida y contribuir con el bienestar de los usuarios y comunidades, operando de manera sostenible, cuidando los recursos naturales y preservando el ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizamos acuerdos de beneficio mutuo, basados en la generación de valor y trabajo colaborativo. ● Mantenemos comunicación transparente y trabajamos en equipo. ● Impulsamos iniciativas para el desarrollo de nuevos productos. ● Asumimos desafíos para generar nuevas oportunidades de negocio. ● Cumplimos oportunamente los compromisos y acuerdos de servicio. ● Establecemos relaciones de confianza perdurables. ● Garantizamos la imparcialidad en la toma de decisiones en la contratación basados en el cumplimiento técnico de servicios y calidad ● Basamos nuestras relaciones en prácticas éticas y enmarcadas en los sistemas de cumplimiento. ● Nos comunicamos oportuna y asertivamente
Sistema de Salud	Contribuir al mejoramiento de la salud pública del país y la transformación del sistema, cumpliendo con los derechos constitucionales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Entregamos información veraz y oportuna. ● Cumplimos la normatividad que nos aplica. ● Nos alineamos a los modelos y políticas públicas. ● Gestionamos los riesgos y los recursos en el marco de las políticas en salud. ● Innovamos para aportar a la salud y el bienestar de la población.

5.5 VALORES

5.5.1 Valores corporativos

Los valores corporativos hacen referencia a la forma de ser y actuar de las personas, altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, posibilitando la construcción y mantenimiento de una convivencia placentera y gratificante en el marco de la dignidad humana y que permiten llevar a la práctica los principios éticos fortaleciendo nuestra identidad cultural.

La siguiente imagen registra los valores corporativos:

<p>Armonía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio que conduce a estar bien con nosotros mismos y con los demás
<p>Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposición para satisfacer a nuestros grupos de interés superando sus expectativas.
<p>Pasión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar con alto nivel de energía y entusiasmo para entregar lo mejor de sí.
<p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y hacerse cargo de las acciones y los resultados.
<p>Innovación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movilización interior que transforma ideas en ofertas de valor y bienestar para todos.

5.5.2 Valores complementarios

Adicional a los valores corporativos, fortalecemos nuestra cultura ética adoptando políticas de transparencia orientadas a mantener la lucha contra la corrupción, opacidad, fraude y soborno que en cualquiera de sus formas eventualmente se pudieran presentar por parte o en contra de la compañía y sus subordinadas, que para su mitigación se aplican los valores que se registran en la siguiente imagen.

<p style="text-align: center;">HONESTIDAD</p> <p>Hablar y actuar con sinceridad, es más que no mentir y engañar. Implica mostrar respeto hacia los demás y tener integridad y autoconciencia. La honestidad es la base de la confianza y clave en las relaciones sociales; Nos da esperanza, confianza, compasión y mejora la toma de decisiones.</p>	<p>Comportamientos que la evidencian:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre dice la verdad y tiene la entereza para defenderla. ✓ Se es consciente de sus propias limitaciones aceptando sus propios defectos. ✓ En cualquier situación siempre se es transparente, manteniendo la misma conducta. ✓ La honestidad es combativa y no teme decir en voz alta lo que no le agrada. ✓ Logra inspirar a los demás, especialmente a aquellos que aprecian la honestidad. ✓ Reporta en forma oportuna cualquier conducta contraria a la ley o el reglamento.
<p style="text-align: center;">RESPECTO</p> <p>Significa que aceptas a alguien por lo que es, incluso cuando son diferentes a ti o no estás de acuerdo con ellos. El respeto en sus relaciones crea sentimientos de confianza, seguridad y bienestar.</p>	<p>Comportamientos que lo evidencian</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Respetar las creencias y valores propios. ✓ Comportarse de acuerdo con lo que marca la sociedad como respetuoso ✓ Es capaz de tolerar al otro en especial en sus opiniones si son diferentes a las suyas. ✓ Aceptar la diversidad y las minorías que componen nuestra sociedad.
<p style="text-align: center;">COMPROMISO</p> <p>El compromiso es una promesa de dar su tiempo y energía a algo o alguien en quien cree. Practicar el compromiso no siempre es fácil y requiere una increíble resiliencia mental para mantenerse, particularmente frente a la adversidad, pero todos tenemos la oportunidad de vivir este valor central todos los días.</p>	<p>Comportamientos que lo evidencian</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se sienten obligados a cumplir sus promesas. ✓ Demuestran proactividad en los proyectos que participan al interior de la compañía. ✓ Siempre está disponible cuando es necesario dar ese esfuerzo extra para el logro de las metas.
<p style="text-align: center;">DILIGENCIA</p> <p>Actuar para demostrar, realizar y promover el valor de la diligencia requiere que realice todos los compromisos profesionales con el debido cuidado y habilidad. Requiere que administre su tiempo y recursos para brindar servicios profesionales de manera oportuna, eficiente y rentable a nuestros stakeholders.</p>	<p>Comportamientos que lo evidencian</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrar cuidado, esfuerzo y persistencia en el trabajo. ✓ En su trabajo diario busca mitigar los riesgos que puedan llegar a ocurrir. ✓ Promueve en su día a día un actuar ético dentro de la cultura organizacional de la compañía.
<p style="text-align: center;">JUSTICIA</p> <p>Justicia significa dar a cada persona lo que merece o, en términos más tradicionales, dar a cada persona lo que le corresponde.</p>	<p>Comportamientos que lo evidencian</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demuestra empatía en sus relaciones con otros. ✓ Propender por el bien común. ✓ Es consciente de las consecuencias que pueden acarrear sus actos. ✓ Es imparcial a la hora de tomar una decisión evaluando solamente los hechos en forma objetiva.

6. ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Para fines de dirección, administración y representación **SIES Salud y sus subordinadas** adecuaran su estructura de Gobierno Corporativo, alienados a sus necesidades y definidas por estas en sus estatutos. Estructura que se formaliza mediante los organigramas correspondientes.

6.1 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

Es el máximo órgano social de la compañía o subordinada, conformado por los accionistas registrados en el libro correspondiente. Su funcionamiento, participantes, quórum, facultades, deberes, derechos y demás aspectos relacionados con este órgano, se rige por lo dispuesto en los estatutos sociales de la compañía o subordinada y en las disposiciones legales.

6.1.1 Trato Igualitario y Equitativo a los Accionistas

Proporcionamos un trato igualitario y equitativo a todos los miembros de la asamblea de accionistas, conforme los estatutos sociales y los documentos que regulan las relaciones entre los accionistas.

6.2 JUNTA DIRECTIVA

Es el máximo órgano de administración y tiene facultades de dirección, administración, gestión y vigilancia. Tiene potestad para decidir sobre la ejecución de actos de administración alineados con los intereses de los accionistas, los grupos de intereses, especialmente los pacientes, asegurando el crecimiento financiero y la sostenibilidad de la compañía y sus subordinadas, brindando orientación general y de direccionamiento del negocio.

La Junta Directiva de la Compañía y sus subordinadas estará integrada por seis (6) miembros principales nombrados por un período de dos (2) años, siendo posible su reelección, cada uno de los cuales tendrá un suplente personal para reemplazarlo en las ausencias absolutas o temporales del director (cada uno de dichos directores o sus suplentes, un "Director").

Los deberes, derechos, obligaciones, funcionamiento y demás aspectos que se le confieren a la Junta Directiva, se encuentran establecidos en los estatutos sociales de la compañía y sus subordinadas y en las disposiciones legales.

6.3 PRESIDENCIA

Ejerce como representante legal principal de la compañía y sus subordinadas, quien tendrá a cargo su administración y representación, con las facultades, restricciones y limitaciones establecidos en la Ley y en los estatutos sociales; cuenta con dos suplentes que lo reemplazan en sus ausencias permanentes o temporales. Funciones que se actualizarán en línea con la dinámica de operación de las compañías.

Su nombramiento lo realizará la Junta Directiva por periodos de dos (2) años, (mientras no se designen nuevos Representantes Legales, los nombramientos se entenderán renovados automáticamente por otros dos (2) años calendario) y sus funciones se encuentran establecidas en los estatutos sociales.

6.4 COMITÉS INSTITUCIONALES

Contamos con comités organizacionales como órganos de control y gestión, responsables de formular mejores prácticas en cada uno de sus ámbitos mediante la formulación, implementación y ejecución de directrices para el adecuado funcionamiento de la compañía, bajo las pautas que le indique la Junta Directiva.

Los comités organizacionales establecidos, se detallan a continuación:

COMITÉS ORGANIZACIONALES					
TÓPICO	ÓRGANO	FUNCIONES	RESPONSABLE	MIEMBROS	FRECUENCIA
Financiero Operativo Comercial	1. Comité de Resultados	<ol style="list-style-type: none"> Hacer seguimiento a los resultados financieros, comerciales y operativos. Monitorear el valor de la compañía Hacer seguimiento al Plan de Fortalecimiento Patrimonial Revisar, actualizar, hacer seguimiento y recomendar al Plan Financiero. Analizar los hallazgos del Comité de vigilancia estratégica y sus recomendaciones. Informar sobre avances y Resultados a la Junta Directiva. Proponer los inductores Presupuesto Analizar casos de negocio Preseleccionar y evaluar Revisoría Fiscal 	Vicepresidente Financiero	Permanentes: Presidente SIES Salud Vicepresidente Financiero Vicepresidente Operativo Vicepresidente Comercial Líder Ejecutiva Representante Linzor Invitados: Según necesidad	Mensual
Técnico	2. Comité Técnico	<ol style="list-style-type: none"> Hacer seguimiento a cuadro de mando integral e indicadores de impacto técnico, que incluyen clínico, de satisfacción y económico (máximo cuatro por programa) desde la perspectiva de plan de mejoramiento y seguimiento estratégico al mismo. Hacer seguimiento a eficiencia/desempeño de cuenta de alto costo Hacer seguimiento a análisis de percepción del cliente y relacionamiento en torno a los indicadores de impacto ofertados por los modelos Evaluar los temas actuariales ejemplo cierre de CAC 	Vicepresidente de Operaciones	Permanentes: Presidente SIES Salud Vicepresidente Operativo Vicepresidente Redes de Valor Líder Gestión del Conocimiento e Investigación Miembro Junta Directiva Representante Linzor Invitados: Según necesidad	Semestral
Talento Humano	3. Comité Gobierno Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> Apoyar a la Junta Directiva en la definición de una política de nombramientos y retribuciones, la garantía de acceso a información veraz y oportuna sobre la entidad, la evaluación anual del desempeño de la Junta Directiva, los órganos de gestión, control interno y la monitorización de negociaciones con terceros. Servir de apoyo al órgano directivo sobre la dirección estratégica del talento humano y su remuneración. 	Vicepresidente de Operaciones	Permanentes: Presidente SIES Salud Vicepresidente Operativo Presidente JD Representante Linzor Invitados: Según necesidad	Semestral
Riesgos y Cumplimiento	4. Comité de Auditoría	<ol style="list-style-type: none"> La efectividad y solidez de los controles claves establecidos en cada proceso, desde el rol de los entes de control interno (Célula de Control Interno) y externos (Revisoría Fiscal/ente regulador), como actores directos de la tercera línea de defensa. Los aspectos relacionados con el cumplimiento de la normativa entorno del programa de compliance de la compañía, bajo la responsabilidad del líder de cumplimiento, como participante activo de la segunda línea de defensa. 	Presidente Comité de Auditoría Líder Control Interno	Permanentes: Presidente SIES Salud Presidente del comité (Independiente) Miembros delegados de Junta Directiva Vicepresidente Financiero Actuario SIES Invitados Permanentes: Vicepresidente de Operaciones Líder Ejecutiva Líder de Control Interno	Cuatrimestral
Sostenibilidad	5. Comité de "ESG"	<ol style="list-style-type: none"> Definir las estrategias, planes y proyectos de ESG para ser desarrollados anualmente por la compañía Realizar seguimiento a los planes de ESG y validar su cumplimiento Establecer los lineamientos para focalizar las acciones de ESG con el fin de generar los impactos esperados Recomendar mejores prácticas relacionadas con ESG para ser implementadas en la compañía 	Líder Responsabilidad Social Empresarial ESG	Permanentes: Presidente SIES Salud Representante Linzor Presidente JD Vicepresidente Operativo Gerente de Logística Líder Responsabilidad Social Empresarial Invitados: Según necesidad	Semestral
Integraciones	6. Comité de Integraciones	<ol style="list-style-type: none"> Asegurar que los planes de integración propuestos por cada célula tengan la viabilidad técnica y financiera para poder ser ejecutadas, priorizando las iniciativas acordes con los puntos críticos, riesgos y oportunidades (sinergias) identificadas en la debida diligencia. Monitorear el estado de la integración y evaluar los resultados de la misma. 	Vicepresidente Financiero	Permanentes: Presidente SIES Salud Miembro JD Presidente JD Representante Linzor Vicepresidente Financiero Vicepresidente Operativo Vicepresidente de Redes de Valor Vicepresidente Comercial Invitados: Según necesidad	Por Demanda

6.5 MACRO CÉLULAS Y CÉLULAS

La estructura organizacional tiene un enfoque celular, dividida en Macro-celulas y células, encargadas de ejecutar la operación y estrategia de la compañía, alineada con las directrices de la Junta Directiva, la presidencia y los comités organizacionales.

Dicha estructura es dinámica y podrá variar según las necesidades y operatividad de la compañía.

6.6 ÓRGANOS DE CONTROL

6.6.1 Superintendencia Nacional de Salud

La compañía es vigilada por la Superintendencia Nacional de Salud, organismo técnico adscrito al Ministerio de Salud y Seguridad Social, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, que tiene por objetivo proteger los derechos de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la inspección, vigilancia, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación, de manera transparente y oportuna.

6.6.2 Revisoría Fiscal

Contamos con un Revisor Fiscal, elegido según los criterios establecidos en los estatutos sociales que ejerce la inspección y vigilancia de la compañía. Vela por el cumplimiento de las leyes, los estatutos sociales y las decisiones de los órganos de administración, y da fe pública al respecto.

Se elige una firma de reconocida trayectoria y reputación, que, además, cuente con independencia. Su gestión debe ser libre de conflictos de interés y ajena a cualquier situación de subordinación respecto de los órganos de gobierno. La remuneración del Revisor Fiscal es determinada por la Asamblea General de Accionistas, considerando los recursos humanos y técnicos que se requieren para el debido ejercicio de sus funciones.

6.7 SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SIC)

A través del sistema de control interno, SIES Salud y sus subordinadas cuentan con mecanismos de verificación, evaluación y control, cuyo objetivo fundamental está orientado a garantizar la integridad en las operaciones, protegiendo los recursos de la compañía y subordinadas, además de prevenir la probabilidad de materialización de los riesgos financieros y operativos, considerando aspectos claves como: La autorización y legalidad, registro adecuado y Salvaguarda de los activos.

7. ÉTICA

La ética consiste en los principios y valores que tienen las personas sobre las formas correctas de relacionarse y convivir con los otros y con el mundo por convicción propia, que les permiten autorregularse en los diferentes espacios de convivencia.

El código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno, de la compañía no tiene una intención normativa sino pedagógica: Es decir, no regula taxativamente los comportamientos de los colaboradores de SIES Salud y sus subordinadas, sino que busca inspirarlos y motivarlos para que interioricen sus postulados y se comporten en coherencia con estos y con la ley, las normas y los reglamentos, alineados con el propósito central y los valores corporativos

7.1 ÉTICA MÉDICA

Resaltamos y aplicamos los principios éticos que rigen la profesión médica, basado en el trato respetuoso a los pacientes, la calidad de la atención y la confidencialidad por parte del personal médico.

La gestión médica de la compañía y sus subordinadas evalúa el tipo de personas que los profesionales de la salud deben esforzarse en ser, en concordancia con los principios institucionales, criterios y normas que regulan el comportamiento del grupo asistencial en la atención de nuestros pacientes.

8. DIRECTRICES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Todos los entes relacionados contractualmente con SIES Salud y sus subordinadas, tendrán a su disposición el presente código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno, para lo cual se publicará en el canal dispuesto por la compañía.

Los contratistas deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes, las propias del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la normativa interna de la compañía y especialmente con las reglas de conducta y normas de comportamiento esperados alineados con el propósito central, valores, oferta de valor y lo aquí establecido.

En este sentido, todo el personal de SIES Salud y sus subordinadas, incluidos los miembros de la Asamblea de Accionistas y Junta Directiva, colaboradores, contratistas y terceros vinculados, en su ejercicio profesional deben obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. En todo momento, deben ajustar su conducta a las disposiciones de este Código y normas de conducta de la compañía, además deben promover un ambiente de trabajo ético y ser ejemplo de conducta ética.

El personal de la compañía deberá actuar en la búsqueda del bienestar de los pacientes y el éxito de SIES Salud y sus subordinadas, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

Lealtad: Debe seguir los principios de lealtad, buena fe y diligencia, en todas sus actuaciones, anteponiendo siempre el interés y bienestar de los pacientes, la compañía y subordinadas.

Utilización del cargo: El personal no debe sacar provecho o beneficios indebidos de su posición para sí mismo o para terceras personas. Se debe mantener un trato justo, equitativo y respetuoso con todas las personas y partes interesadas.

Activos de la compañía: Los bienes de la compañía y sus subordinadas, deben ser utilizados para la ejecución de las actividades definidas y puestas a disposición de los usuarios y no en beneficio propio o de terceros no autorizados.

Contratación externa: Alineado con la normatividad vigente y con la finalidad de cumplir su promesa de valor, SIES Salud o sus subordinadas podrán apoyar y contratar empresas que presten servicios especializados, diferentes a los de salud propios, lo cual deberá estar alineado a los parámetros de comportamiento que sigue la compañía con sus propios colaboradores buscando el fortalecimiento de relaciones comerciales que se mantengan en el largo plazo y con base en la mutua confianza, el mutuo respeto y el mutuo compromiso.

9. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En virtud de las acciones de responsabilidad social empresarial, se ha establecido la Política de Sostenibilidad SB-PO-003 (001), de obligatorio cumplimiento que, establece el marco de referencia para potenciar un comportamiento sostenible en la compañía y sus subordinadas en cada una de las unidades de salud en las que se desarrolla el servicio.

Los objetivos de ESG de la compañía y sus subordinadas corresponden a:

- **Gobierno corporativo:** Trabajar con transparencia e integridad a través de políticas sólidas, respetando y protegiendo a todos nuestros stakeholders.
- **Responsabilidad social:** Trabajar por la salud y bienestar de las comunidades y por la reducción de las desigualdades y la equidad de género.
- **Responsabilidad ambiental:** Realizar acciones por el buen uso de los recursos naturales y la reducción de la huella de carbono. Desde ESG, de manera responsable se definen acciones sociales, ambientales y de gobernanza para mejorar el bienestar de los colaboradores, el desarrollo de las comunidades vulnerables, la reducción de la huella de carbono y el cuidado del planeta.

10. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA LA ÉTICA Y EL CUMPLIMIENTO

10.1 PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, cuya finalidad es la adopción de políticas de Gobierno Corporativo que apoyen las relaciones basadas en la confianza entre la alta dirección, colaboradores, pacientes, clientes, proveedores y comunidad en general, las cuales se traducen en comportamientos éticos, líneas y reglas de conductas claras. Su implementación propende por una cultura preventiva orientada a la detección de situaciones relacionadas con actos de corrupción, opacidad, fraude, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación para la proliferación de armas de destrucción masiva y cualquier evento que se derive de estos delitos. Desde la Alta Dirección se establece como política “Cero Tolerancia” a situaciones que se desvíen de los principios éticos establecidos en el presente Código de Integridad, Conducta y buen Gobierno.

El programa compila las políticas, manuales, lineamientos y reportes con la finalidad de prevenir y minimizar la ocurrencia de situaciones que puedan afectar la imagen de SIES Salud y comprometer su reputación. Todos los documentos que se ilustran en la siguiente imagen, se encuentran publicados y disponibles para consulta.



10.2 ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En pro de lograr la adecuada administración de la comunicación, la compañía cuenta con canales de comunicación, responsables de su manejo y controles claves requeridos en el proceso. Para las comunicaciones internas, se tiene dispuesto el correo general institucional interno de socialización a todos los colaboradores respecto a información relevante, manteniéndolos actualizados permanentemente sobre la evolución, logros de la compañía y sus subordinadas, aspectos que brindan crecimiento y bienestar.

10.3 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 en materia de protección de datos personales, (y demás normas que las modifiquen, adicionen, complementen, desarrollen o sustituyan), hemos documentado en la Política de Tratamiento de Datos Personales de Sies Salud S.A.S. GL-PO-002 (002), los lineamientos y procedimientos a ejecutar en pro de una adecuada protección y tratamiento de los datos personales de las contrapartes en los distintos procesos, las finalidades del tratamiento de los datos personales, los derechos de los titulares, los procedimientos que se deben agotar para conocer, actualizar, rectificar y suprimir la información, entre otros.

El direccionamiento del programa de tratamiento de datos se encuentra en cabeza de la Célula de Gestión Legal que ha sido designada como Oficial de Protección de Datos Personales. Dicha política aplica para todas las partes relacionadas con la compañía y sus subordinadas, incluyendo, pero sin limitación a colaboradores, contratistas, consultores, aprendices, estudiantes en práctica, entre otros.

10.4 RESERVA DE LA INFORMACIÓN

- A la información clasificada o sujeta de reserva por disposición legal, solo tiene acceso directo personal calificado, según el rol y/o cargo asignado.
- Los registros individuales que incluyen información a nivel de individuos pueden usarse internamente o con terceros para fines analíticos, estadísticos de investigación siempre y cuando sean debidamente anonimizados de conformidad con el literal e) del artículo 6 de la ley 1581 de 2012 o cualquier norma que la sustituya, modifique o elimine, garantizando siempre la protección de los datos personales y dentro del marco de la autorización otorgada por su titular.

- Todos los acuerdos de voluntades y contratos de la compañía cuentan con la incorporación de la cláusula relacionada con el compromiso del acuerdo de confidencialidad y sus respectivos componentes a considerar por cada contraparte.
- Ante requerimientos de entes de control y/o terceros facultados, la información relacionada con la operación propia de la compañía y sus subordinadas, es revelada de forma precisa.
- Según aplique se suministrará información actualizada a sus accionistas, Junta Directiva, Colaboradores y otros grupos de interés, manteniendo el compromiso de transparencia e integridad de la misma.
- La información de la compañía y sus subordinadas se clasifica en general y reservada, teniendo en cuenta los siguientes criterios: grado de confidencialidad, tipo de información y acceso según necesidad.

10.5 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Se cuenta con las Política de Seguridad y Tecnología de la Información OT-PO-001 (005), las cuales enmarcan los lineamientos que permiten proteger, asegurar y salvaguardar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los activos de información de la compañía, minimizando el riesgo de pérdida, incorrecta manipulación y exposición a amenazas internas o externas.

10.6 IMPLEMENTACIÓN SISTEMA SARLA/FT/FPADM Y SUBSISTEMA SICOF

10.6.1 SARLAFT/FT/FPADM

Implementamos el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, cuya finalidad es prevenir la pérdida o daño que pudiera sufrir la compañía por su propensión a ser utilizada como instrumento para el lavado de activos provenientes de actividades ilícitas y/o para la canalización de recursos hacia la ejecución de actos terroristas desde las partes relacionadas o su entorno.

El desarrollo del sistema “SARLA/FT/FPADM” se encuentra documentado en Manual dispuesto en la plataforma SIESGO Manual del SARLAFT-FPADM GR-MA-01 (002), como herramienta de consulta y gestión oficial.

El Manual establece: (i) Las políticas y procedimientos que le permiten a SIES Salud y sus subordinadas ejercer una eficiente administración del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva; (ii) Las políticas respecto del conocimiento de cada una de las partes relacionadas (Socios, asociados, clientes, proveedores, contratistas, colaboradores u otros terceros vinculados) de SIES Salud o sus subordinadas; (iii) Aplicar las metodologías y matrices de riesgos definidas para garantizar una efectiva ejecución de las etapas del SARLAFT-FPADM, definidas por la Superintendencia Nacional de Salud, en términos de identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos inherentes al LA/FT/FPADM.

10.6.2 SICOF

Subsistema de administración de riesgos, que permite identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno y en virtud de ello minimizar la posibilidad de que la compañía y sus subordinadas sean utilizadas para la comisión de tales delitos.

Con la implementación de este subsistema, se busca: (i) Fortalecer el diseño e implementación de controles que faciliten la prevención de actos de corrupción, opacidad, fraude y soborno; (ii) Prevenir y reducir el nivel de exposición frente a actos de corrupción opacidad, fraude y soborno que puedan materializarse al interior de SIES Salud o sus subordinadas; (iii) Establecer procedimientos que contribuyan en la detección oportuna de situaciones generadoras de riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno; (iv) Fortalecer la cultura de control y de legalidad a través de la participación activa según corresponda de cada una de las líneas de defensa.

E

n la administración del subsistema, se realizan actividades relacionadas con la gestión del riesgo de corrupción, opacidad y fraude, asumiendo la responsabilidad de ejercer supervisión sobre el cumplimiento de las políticas establecidas.

Se prevé por parte de la administración el aseguramiento que los riesgos identificados, sean gestionados y los incidentes presentados se reporten para ser investigados adecuadamente, y de corresponder, sancionarlos

10.6.3 Oficial de Cumplimiento

Se ha designado al Oficial de Cumplimiento, respaldado por la Junta Directiva, para la implementación, desarrollo y seguimiento a cabalidad de las disposiciones establecidas por la Superintendencia Nacional de Salud en materia de SARLAFT/FPADM, Subsistema SICOE, PTEE y demás normas referidas a las buenas prácticas para el mantenimiento de un Buen Gobierno Corporativo.

11. SANCIONES

Las disposiciones del presente Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno son de obligatorio cumplimiento y su desacato será manejado según lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y normativa vigente, aplicando las sanciones a que haya lugar.

12. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Estamos comprometidos con la implementación de los mecanismos que contribuyan a garantizar la difusión y socialización permanente de las disposiciones definidas en el Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno, a todos los grupos de interés relacionados con la compañía o sus subordinadas, mediante el uso de las diferentes herramientas pedagógicas que apliquen, entre las cuales se tiene: elementos multimedia de comunicación, redes sociales internas, formaciones virtuales y/o presenciales.

13. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La aprobación y actualización del Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno, es responsabilidad de la Junta Directiva de SIES Salud. Su vigencia inicia a partir de su divulgación

14. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Manual del SARLAFT-FPADM GR-MA-01 (002)
- Manual del SICOE SF-MA-002 (004)
- Política de Conflicto de Interés AO-PO-001 (002)
- Programa de Transparencia y Ética Empresarial RCU-PA-001 (002)
- Política de Tratamiento de Datos Personales de Sies Salud S.A.S. GL-PO-002 (002)
- Política de Regalos y Atenciones AO-PO-002 (003)
- Política de Denuncias SF-PO-001 (003)

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá a los 16 días del mes de Julio del año 2024

Cordialmente

Claudia Josefina Diaz
REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE
SIES SALUD S.A.S
NIT 900 123 436 -0

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Juan Carlos Giraldo Anzola PROFESIONAL DE GESTIÓN LEGAL Camilo Andres Sandoval Garcia ANALISTA DE ESTRATEGIA	Maria Paula Ramirez Baez GESTOR DE PROCESOS Martha Liliana Antivar Cadena LÍDER EJECUTIVA	Claudia Josefina Diaz Prada VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES

Este documento es propiedad de SIES Salud; toda copia de este consultada fuera del SGC no tiene validez. Está prohibido el uso de la información fuera de la compañía, así como su divulgación y reproducción total o parcial a personas externas.