


COPIA NO CONTROLADA

	IPS SALUD SOCIAL
	PROGRAMA - MODELO DIR-D.005 005
CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	

ACTUALIZACIONES

N°	CAMBIOS REALIZADOS	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
1	Primera emisión de documento.	Mayo 2015
2	Segunda emisión se actualiza: política de SST, política de alcohol y drogas, reseña histórica de la institución.	Junio 2017
3	Tercera emisión sin cambios	Agosto 2019
4	Cuarta emisión del documento con las siguientes actualizaciones: se separa el código de buen gobierno del código de ética, se incluyen lineamientos relacionados con la interacción de los diferentes grupos de interés, responsabilidad social administración, dirección y control, las acciones y accionistas	Mayo 2021
5	Ajustes en la estructura de gobierno corporativo incluyendo los órganos de control; incorporación del compromiso con la prevención del fraude, soborno y corrupción	Marzo 2022

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

SALUD SOCIAL IPS

INTRODUCCION

La Alta Dirección de Salud Social SAS, en aplicación de su deber legal de dirigir y trazar las políticas generales de buen gobierno de la organización, y más exactamente en ejercicio de las competencias asignadas, adopta el presente documento como Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual es de obligatorio cumplimiento para accionistas, directivos, empleados y demás colaboradores de la compañía.

El Código de Buen Gobierno es el conjunto de principios, políticas y prácticas, que norman la actuación y el control de los órganos de gobierno de Salud Social SAS y su relación con los grupos de interés; define los mecanismos a través de los cuales se promueve la transparencia en la toma de decisiones para garantizar la adecuada rendición de cuentas asegurando la protección de los derechos e intereses de la organización.

1. OBJETIVO

Establecer las disposiciones de autorregulación de Buen Gobierno, que orienten y garanticen un adecuado relacionamiento y una gestión eficiente, íntegra y transparente de Salud Social IPS con sus grupos de interés, así como la integración de las políticas, normas, sistemas y principios que deben orientar las actuaciones de la organización y los entes vinculados a ella, dando garantías para el ejercicio de una Gobernanza Clínica y Administrativa.

2. ALCANCE

Este código aplica a todos los miembros de SALUD SOCIAL IPS y los entes vinculados: gerentes, líderes, administradores, profesionales de la salud, directores, empleados en general, contratistas, subcontratistas, proveedores, accionistas e inversionistas.

Las disposiciones y actuaciones en el marco del direccionamiento estratégico, las políticas, manuales, procesos, procedimientos, reglamento interno, planes operativos, comités corporativos e institucionales se enmarcan en la ley, la ética, los valores corporativos y, lo dispuesto en el presente código.

3. DEFINICIONES

- **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO:** también denominado Código de Gobierno Corporativo, se define como el documento que compila los compromisos éticos de la alta Dirección respecto a la gestión, íntegra, eficiente y transparente en su labor de dirección y/o gobierno, que, a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación, son promulgadas ante los diversos públicos y grupos de interés, con el fin de generar confianza.
- **CONFLICTO DE INTERES:** Cualquier situación que interfiere o puede interferir con la capacidad de una persona, organización o institución, para actuar de acuerdo con el interés de la otra parte, siempre que aquella persona, organización o institución tenga la obligación (legal, convencional, fiduciaria o ética) de actuar de acuerdo con el interés de la otra parte.
- **DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD:** Es un derecho autónomo e irrenunciable que tienen todas las personas, comprendido en la prestación del servicio de atención de la salud, entendida como un servicio público a cargo del Estado, de conformidad con el artículo de la Constitución Política.
- **COLABORADOR:** Toda persona natural vinculada a la institución por una relación contractual a través de la cual presente servicios profesionales.
- **EMPLEADO:** Toda persona vinculada a la institución a través de un contrato laboral.
- **PROVEEDOR:** Toda persona natural o jurídica vinculada a la institución por una relación contractual para la proveeduría de bienes o servicios.
- **FRAUDE:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultamiento o abuso de confianza. Estos actos no dependen de la aplicación de amenazas, de violencia ni de fuerza física. Los fraudes son cometidos por las personas y las organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios; para evitar el pago o la pérdida de servicios o para obtener una ventaja personal o de negocio.
- **MODELO DE PRESTACIÓN:** Es el conjunto de actividades secuenciales que describe la forma cómo se organizan los recursos necesarios para la adecuada atención del paciente y está asociada con la Comunicación, la Efectividad, la Oportunidad y la Seguridad.
- **REGLAMENTO:** Es un conjunto ordenado y coherente de preceptos que rigen el desarrollo de actividades en una organización.
- **POLÍTICAS:** Directrices u orientaciones por las cuales el Equipo Directivo de la Entidad define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.
- **GOBERNANZA CLÍNICA:** Estrategia adoptada por la organización para asegurar los resultados en salud con calidad y acceso.

4. GENERALIDADES

El presente código se trata de normas que más allá del acatamiento de las de carácter jurídico, establece mecanismos autoregulatorios de alcance ético y que sirven para orientar el desarrollo de la organización, su relacionamiento con los demás actores del sistema. Este código crea las bases necesarias para garantizar una cultura de trabajo que facilita un actuar transparente dentro de los estándares de ética empresarial y social en la alta gerencia de la compañía, Alta Dirección, los accionistas, los empleados y demás grupos de personas con intereses en el buen desempeño de la organización.

En este mismo sentido, Salud Social IPS se compromete en adoptar las mejores prácticas para lograr credibilidad y confianza de todos sus grupos de interés y evitar conflictos de interés que puedan interferir con el buen funcionamiento de la empresa.

5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Salud Social IPS es una institución de prestación de servicios de salud que fue constituida en el año 2004 con el propósito de generar salud y bienestar a la población de usuarios en el departamento del Atlántico. Abrió las puertas a la comunidad usuaria en el barrio Nueva Colombia de la ciudad de Barranquilla este mismo año prestando servicios de consulta externa en el primer nivel de atención.

En el año 2005 se realizó el traslado a su actual sede principal en el barrio Las Nieves en la misma ciudad. A partir de este año y hasta la fecha se han diseñado y desarrollado exitosamente diferentes estrategias en el marco de la gestión integral del riesgo para lograr impactar en la salud y bienestar de la población, siendo pioneros en la implementación de programas de intervención al riesgo en la Costa Caribe, los cuales hoy son referentes a nivel nacional para nuestros clientes. Programas como RCV (riesgo cardiovascular), Materno Fetal, Nefroprotección, Clínica de Patología Cervical, Clínica de Falla Cardíaca, Programa de Atención Domiciliaria, Hospital Día y Farmacosalud, son algunos de los que la institución cuenta como oferta de servicios. Hoy se cuenta con 4 sedes en el departamento del Atlántico, 3 ubicadas en la ciudad de Barranquilla (Calle 17, Centro Vivir y Hospitalización PAD) y 1 ubicada en el municipio de Sabanalarga (PAD Sabanalarga).

En el año 2006 la institución consigue obtener la certificación de calidad bajo la norma ISO 9001 e inicia un compromiso indelegable por la Calidad en la atención en Salud y la satisfacción de las necesidades de sus clientes y partes interesadas. A la fecha se encuentra certificada bajo las normas ISO 9001 versión 2015, ISO 14001 versión 2015 e ISO 45001 versión 2018, ratificando la importancia que tiene su sistema de gestión para el logro de sus objetivos empresarial. En este mismo sentido, en el año 2017 inicio un proceso de transformación organizacional hacia la Acreditación en Salud, máxima distinción de Calidad en el sector.

En el año 2016 aprovechando una oportunidad de expansión de mercado, logró iniciar operaciones en el departamento de Norte de Santander, haciendo la apertura de su primera sede en la ciudad de Cúcuta. Hoy la institución cuenta con 3 sedes en la misma ciudad (Barrio Blanco, El Parque y Atalaya) dando cobertura de atención a la población de todo el departamento.

En el año 2019, se constituye el Grupo Empresarial Previsalud dando cumplimiento a las disposiciones legales en esta materia establecidas en el artículo 28 y artículo 30 de la Ley 222 de 1995 de las Supersociedades. Lo anterior teniendo en cuenta que Inversiones Previsalud es la propietaria del 100% de las acciones de las empresas Salud Social SAS, Promotores de Salud de la Costa SAS y Calidad Médica SAS, y existe entre las sociedades unidad de propósito y dirección.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

6.1. VISION

En el 2023 seremos una IPS acreditada, referente en programas de intervención del riesgo en salud. Desarrollando acciones de innovación e investigación, que impacten los resultados en salud y la rentabilidad. Mejorando la satisfacción y el compromiso de los colaboradores y brindando a nuestros usuarios una mejor experiencia en su atención.

6.2. MISIÓN

Somos una IPS que presta servicios ambulatorios, domiciliarios y hospitalarios de baja y mediana complejidad, que ejecuta programas integrales de intervención del riesgo. Contamos con un sistema integrado de gestión certificado.

6.3. MODELO DE PRESTACIÓN CEOS

El modelo de Prestación CEOS está definido como nuestra propuesta de valor organizacional hacia todos nuestros públicos de interés y describe las características diferenciales de nuestros servicios. CEOS es una nemotécnica que refiere:

- **Comunicación:** es comprender las necesidades y expectativas de los clientes y partes interesadas, y hacer que se cumplan.
- **Efectividad:** es lograr el resultado e impacto esperado con eficiencia en el uso de los recursos.
- **Oportunidad:** es resolver la necesidad en el tiempo requerido para que el beneficio sea mayor que el riesgo.
- **Seguridad:** es la capacidad de controlar o minimizar el riesgo.

6.4. VALORES INSTITUCIONALES

La cultura empresarial de SALUD SOCIAL SAS está fundamenta en sus valores corporativos SAC, los cuales refieren:

- **Solidaridad:** demostramos sentido de pertenencia por los demás y el medio ambiente.
- **Amor:** demostramos esmero en lo que hacemos por los demás y el medio ambiente.
- **Calidad:** buscamos la perfección posible en el ser y el hacer.

7. MARCO LEGAL

SALUD SOCIAL SAS es una sociedad de tipo comercial constituida conforme a la Ley colombiana, que tiene su domicilio principal en la ciudad de Barranquilla, Departamento del Atlántico, República de Colombia por escritura pública número 392 del 26 de febrero de 2004 de la Notaria 9 de Barranquilla inscrito en la Cámara de Comercio de esta ciudad el 2 de marzo de 2004.

Salud Social IPS S.A.S. es una sociedad colombiana que se rige por la Ley 100 de 1993 y todos los decretos reglamentarios y resoluciones expedidas por el gobierno nacional por intermedio del Ministerio de Salud y la Superintendencia Nacional de Salud, además regida en su estructura Jurídica y comercial por ley 222 de 1995, hoy código de comercio.

Salud Social IPS S.A.S. es una sociedad controlada por INVERSIONES PREVISALUD S.A.S. desde el 5 de octubre del 2011 y cuya declaratoria como grupo empresarial se encuentra vigente desde el 25 de septiembre de 2019.

8. POLITICAS INSTITUCIONALES

El presente código adopta las siguientes políticas institucionales de la organización y, las demás que el órgano competente disponga, como políticas orientadoras de las actuaciones de todos los grupos de interés de SALUD SOCIAL SAS:

Política de Humanización

SALUD SOCIAL IPS se compromete a prestar servicios con solidaridad, amor y calidad, garantizando el cumplimiento de los deberes y derechos, velando por la participación del paciente en decisiones sobre su tratamiento o en investigaciones, estableciendo procesos de comunicación con el usuario para que esté bien informado, apoyo en el manejo del dolor físico y emocional, y en el acompañamiento en su proceso salud – enfermedad.

Política de Seguridad del Paciente

SALUD SOCIAL IPS se compromete a gestionar los riesgos y novedades de seguridad asociados a la atención en salud, para desarrollar una cultura de seguridad en el paciente, la familia y/o cuidador y en los colaboradores de la institución, que permita prevenir y/o disminuir la presentación y severidad de los eventos adversos.

Política de Gestión de Riesgo

SALUD SOCIAL IPS se compromete a la gestión integral de los riesgos en todas sus actividades, que tengan el potencial de impactar en la consecución de los objetivos, a través de la implementación de un sistema de gestión de riesgos que permita la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de estos, así como la comunicación y medición de la eficacia de controles implantados.

Política de Calidad

SALUD SOCIAL IPS se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes y partes interesadas, referenciar y adoptar las mejores prácticas a nivel mundial, y mejorar continuamente los procesos institucionales con enfoque de Acreditación.

Política de Talento Humano

SALUD SOCIAL IPS se compromete a construir y cultivar una cultura de bienestar y seguridad de su talento humano y gestionar integralmente su ciclo de vida laboral, propiciando la vivencia de los valores institucionales, el desarrollo de sus competencias y el respeto por las normas, alineados con su modelo de atención CEOS.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

SALUD SOCIAL IPS se compromete a velar por el cumplimiento de la normatividad legal vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos laborales de todas sus actividades para mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la asignación de recursos para la mejora continua de las condiciones y hábitos laborales, y gestión para el control del cumplimiento de las normas vigencias en SST a proveedores y contratistas.

Política de Gestión Ambiental

SALUD SOCIAL IPS se compromete a velar por el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia Ambiental, la identificación, evaluación y control de los

aspectos e impactos de todas sus actividades, productos y servicios para proteger el ambiente, prevenir la contaminación y el uso racional de los recursos; así como la implementación de estrategias para mejorar continuamente el desempeño ambiental de la organización.

Política de Prestación de Servicios

SALUD SOCIAL IPS se compromete a generar programas de intervención al riesgo que abarquen desde la promoción y prevención, hasta la rehabilitación de los pacientes y acompañamiento a las familias y cuidadores; aplicando sin discriminación alguna la mejor evidencia y buenas prácticas en salud disponibles que aseguren procesos de atención caracterizados por niveles superiores de comunicación, efectividad, oportunidad y seguridad.

Política de Gestión de Tecnología

SALUD SOCIAL IPS se compromete a gestionar el ciclo de la tecnología (identificación, selección, adquisición, instalación, puesta en funcionamiento, mantenimiento, disposición final y renovación) garantizando la seguridad y el bienestar de pacientes, familia, colaboradores y demás partes interesadas.

Política de Manejo de la Información

SALUD SOCIAL IPS se compromete a obtener y generar la información necesaria, completa, oportuna y confiable para la toma de decisiones basada en hechos y datos, y a desarrollar procedimientos y medidas que garanticen su seguridad, confidencialidad y uso autorizado.

Política de Responsabilidad Social

SALUD SOCIAL IPS se compromete a ser una organización socialmente responsable que contribuya con el crecimiento y bienestar de su talento humano, el bienestar social y el medio ambiente.

Política de Ambiente Físico

SALUD SOCIAL IPS se compromete a ser una organización socialmente responsable que contribuya con el crecimiento y bienestar de su talento humano, el bienestar social y el medio ambiente.

9. ESTRUCTURA GOBIERNO CORPORATIVO

Para los fines de dirección, administración, control y representación, la compañía tiene los siguientes órganos: Asamblea General de Accionistas, Gerente General y sus ejecutivos. Cada uno de estos órganos ejercerá las funciones y atribuciones que determinan los estatutos de acuerdo con las disposiciones legales.

9.1. ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de gobierno de SALUD SOCIAL SAS, en cabeza suya se encuentra la determinación de los mecanismos para la evaluación y control de las actividades de los administradores, de los principales ejecutivos y de los directores. Así mismo, la Asamblea General de Accionistas cuenta con la facultad de ejercer el control directo de dichas actividades y efectuar el examen de la situación de la Entidad, dentro de los límites que le impone la ley y los estatutos.

La Asamblea General de Accionistas está conformada por el accionista único de la compañía PREVISALUD SAS, en cabeza del Gerente General y Representante Legal, a través de quien se ejercerán las funciones de la Asamblea.

9.2. PRESIDENTE EJECUTIVO

El Presidente Ejecutivo es nombrado por la Asamblea General de Accionistas para presidir el Grupo Previsalud, propende por garantizar los resultados a través del planteamiento de las estrategias encaminadas a medir la misión y la visión, con el fin de lograr la MEGA de la organización. Además de las funciones establecidas por los estatutos, será responsable de presidir el Comité Financiero.

9.3. GERENTE GENERAL

El Gerente General es nombrado por la Asamblea General de Accionistas para ejercer la Representación Legal y Comercial de la compañía, así como llevar la administración y gestión de la sociedad. Las facultades, funciones y limitaciones serán las contempladas en los Estatutos de la Compañía y las demás disposiciones legales.

El Gerente General de Salud Social contará con el equipo corporativo liderado por el Gerente General de Grupo Previsalud y sus altos ejecutivos integrado por: Gerente de

Riesgos, Gerente de Expansión, Gerente de Compras, Director de Gestión Humana, Director de Calidad, Director TICs y Director Médico.

10. ORGANOS DE CONTROL

10.1 REVISOR FISCAL

La Revisoría Fiscal es el órgano a través del cual se ejerce la fiscalización oportuna, integral y permanente, sobre los actos de los administradores, las operaciones sociales, los bienes, los derechos, los libros, los comprobantes, la correspondencia y demás documentos inherentes, con el fin de garantizar el manejo oportuno, eficiente, eficaz y transparente de la sociedad, velando por el cumplimiento legal, estatutario y de los órganos de la administración. Sus funciones son las contempladas por el artículo 207 de Código de Comercio y los Estatutos, entre ellas emitir el dictamen sobre los Estados Financieros de propósito general y los regulados por la Contaduría General de la Nación, emitir con destino a la Superintendencia Nacional de Salud, un informe trimestral sobre la existencia de procedimientos adoptados por la administración para conducir adecuadamente la entidad, al igual que para asegurar su viabilidad financiera, incluido el aseguramiento de su continuidad como empresa en marcha y la capacidad para atender oportunamente las obligaciones y compromisos adquiridos, ejercer un estricto control en el cumplimiento de las normas tributarias y aquellas de contenido parafiscal, así como ejercer un estricto control en el cumplimiento de las normas que rigen el sistema general de seguridad social en salud y de las circulares e instrucciones emanadas de la Superintendencia Nacional de Salud.

10.2 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El oficial de cumplimiento es un alto cargo de la compañía, que reporta directamente a la Asamblea General de Accionistas, encargado de asistir y asesorar la implementación, la ejecución, la difusión, el funcionamiento, la vigilancia y el control del programa de ética y cumplimiento, con el fin de prevenir y evitar riesgos legales, reputacionales, financieros, y operativos. Salud Social, en cumplimiento con lo dispuesto en la Circular Externa 09 de 2016, velará por la implementación y el funcionamiento de sistemas de administración de riesgos de lavados de activos y financiación del terrorismo – SARLAFT, lo cual estará a cargo del oficial de cumplimiento para prevenir que se materialice el riesgo LA/FT en la organización.

10.3 AUDITORIA INTERNA

La Auditoría Interna de Salud Social es la función encargada de asegurar el mejoramiento de la operación a través de aportar un enfoque metodológico y sistemático en el cumplimiento de los objetivos, evaluando la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Entre otras funciones tendrá a cargo la supervisión, y exigibilidad del presente Código. La Auditoría Interna tanto para el

ámbito financiero como médico, es liderada por la Gerencia de Riesgos y su equipo de trabajo. La auditoría medica en cabeza de la Dirección médica propende por la adherencia de los profesionales a guías de manejo y protocolos clínicos y la pertinencia en la atención de los pacientes, así como los procesos relacionados con registros asistenciales. La Auditoría Interna responderá directamente a la Gerencia General del Grupo Previsalud, con el fin de salvaguardar la independencia de esta.

10.4 AUDITORIA EXTERNA

La compañía contará con una firma externa reconocida, experta en auditoria contable y financiera, quienes auditan mensualmente los estados financieros, generan recomendaciones y advertencias a la administración sobre los procesos y los resultados.

10.5. COMITÉS DIRECTIVOS

La compañía, dada su participación en el Grupo Empresarial Previsalud, cuenta con los siguientes Comités Directivos, encargados de acompañar y asesorar a la administración en las materias que se especifican para cada uno:

10.5.1 COMITÉ FINANCIERO

10.5.1.1 Conformación

- Presidente Ejecutivo Previsalud
- Gerente General Previsalud
- Gerente de Riesgos Previsalud
- Revisor Fiscal
- Auditoria externa

10.5.1.2 Funciones

- Formulación del presupuesto de costos y gastos
- Evalúa mensualmente los resultados financieros
- Revisión a la ejecución presupuestal
- Establece directrices de control y seguimiento
- Realiza la planeación tributaria y fiscal

10.5.2 COMITÉ DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

10.5.2.1 Conformación

- Gerente General Previsalud
- Gerente de Riesgos Previsalud
- Gerente de Expansión

- Director Medico
- Director de Gestión Humana
- Director de Calidad
- Director de Comunicaciones
- Director de Compras
- Director TIC
- Gerentes de IPS
- Director de agencias/unidades de negocio
- Revisoría Fiscal

10.5.2.2 Funciones

- Formulación del Plan Estratégico Anual
- Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Anual
- Establecer las directrices para el implementación del Plan Estratégico Anual
- Planeación de proyectos estratégicos

10.6 MECANISMOS DE CONTROL

La organización genera control a través de los informes semanales que se presentan a los comités directivos, informes mensuales de gestión; así como, a través del tablero único de control de indicadores (TUSI), los tableros de visualización (Power BI) y las herramientas de análisis de datos, que permiten visualizar la información en tiempo real para la toma de decisiones oportuna y eficiente.

Se publica anualmente el Informe de Sostenibilidad que da cuenta de los resultados, logros y retos de la organización.

11. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES, INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERÉS

No podrá existir vínculo matrimonial, ni de unión marital de hecho, ni de parentesco hasta en el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, único civil, entre: gerentes, revisores fiscales y altos funcionarios, exceptuando aquellos que sean previamente aprobados por la Presidencia del Grupo Empresarial.

Esta inhabilidad se entenderá al interior de cada uno de los órganos enunciados y entre las personas que conformen uno u otro.

Los colaboradores o administradores que sean desvinculados de SALUD SOCIAL SAS, que de forma dolosa hayan atentado o atenten contra su patrimonio, imagen o buen nombre de las empresas del Grupo Empresaria Previsalud, no podrán readquirir la calidad, de empleados o administradores.

Quienes desempeñen el cargo de Gerente, Revisor Fiscal o sean altos funcionarios de SALUD SOCIAL SAS no podrán gestionar, celebrar o ejecutar por sí o por interpuesta

persona, negocios propios o ajenos en los que se presenten conflictos de interés como consecuencia del cargo ejercido.

De igual forma no podrán gestionar, celebrar o ejecutar negocios con SALUD SOCIAL SAS quienes con el Gerente, Revisor Fiscal o altos funcionarios de SALUD SOCIAL SAS tengan asociación profesional o sociedades de personas, o de capital en las que el funcionario mencionado tenga una participación superior al 20%. De igual forma no podrán celebrar o ejecutar negocios con SALUD SOCIAL SAS las personas que tengan parentesco hasta en el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, único civil, vínculo matrimonial o unión marital de hecho con estos funcionarios.

No podrán ser elegidos, ni nombrados Gerente, Revisor Fiscal o altos funcionarios de SALUD SOCIAL SAS, quienes:

- Se encuentren en interdicción o inhabilitados para ejercer el comercio.
- Hayan sido condenados en cualquier época por sentencia judicial, a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos.
- Hayan sido sancionados por faltas graves en el ejercicio de su profesión.
- Quien haya participado en los últimos cinco años como miembro de los organismos de dirección, administración o control de cooperativas o entidades prestadores de salud intervenidas por el Estado, y se le haya derivado responsabilidad en las decisiones que motivaron la intervención conforme a providencia de autoridad competente. Las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en la Ley, en reglamentos y en normas especiales, para los directivos, gerentes, administradores, revisor fiscal, quedan incluidas en este régimen.

Será ineficaz la elección o designación que se hiciera contrariando estas disposiciones.

Se entiende por conflicto de intereses, las situaciones en virtud de las cuales un administrador, un ejecutivo o un funcionario de SALUD SOCIAL SAS que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y su interés propio, de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos dos últimos se beneficiaría patrimonial o extrapatrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

A continuación, se enumera a modo enunciativo, algunas situaciones que pueden generar conflicto de intereses:

- Las decisiones sobre inversiones, cuando la persona que las adopta es representante legal, un ejecutivo, un directivo, administrador, socio o accionista de la entidad receptora de la inversión.
- La adquisición, venta o contratación por parte de SALUD SOCIAL SAS de activos fijos a administradores, ejecutivos o funcionarios de SALUD SOCIAL SAS que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva, o a quien tenga la calidad de cónyuges,

compañeros permanentes o parientes hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de interés si el negocio se realiza en condiciones sustancialmente diferentes a las del mercado.

- La adquisición o contratación por parte de SALUD SOCIAL SAS de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un administrador, ejecutivo o funcionario de SALUD SOCIAL SAS que participe en el análisis o toma de la decisión o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero permanente o pariente hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquel, sea socio o accionista.
- En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo administrador, ejecutivo o funcionario, que contenga los elementos de la definición de conflicto de interés.

Lo anterior, no aplica para las inversiones entre SALUD SOCIAL SAS y las sociedades que conforman el Grupo Empresarial Previsalud.

12. SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, REMUNERACIONES Y POLITICAS DE BIENESTAR

La gestión de capital humano se realizará unificadamente según los lineamientos centralizados de establecidos por la organización. El líder de Gestión Humana de SALUD SOCIAL SAS responde por la implementación, ejecución y control de las políticas de gestión humana.

Sólo podrán ingresar a laborar a SALUD SOCIAL SAS quienes hayan cumplido todos los requisitos establecidos por la organización según el perfil de cargo para el proceso de vinculación.

Ninguna persona podrá ingresar a laborar a SALUD SOCIAL SAS sin haber sido oficialmente contratado a través del proceso definido para ello. Esto implica la firma real del contrato en cualquier modalidad, sea laboral o de prestación de servicios.

Los sistemas de remuneración a los colaboradores estarán asociados a los conceptos de equidad interna, equidad frente al mercado y productividad. Se implementarán programas de bienestar social para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, facilitando la integración y motivación de éste con su medio laboral y social. Es compromiso de la organización desarrollar todas las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad e higiene industrial y comité paritario de salud ocupacional, prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de origen común generadas o agravadas por el ámbito laboral; así mismo adelantar y desarrollar todas las actividades requeridas para la implementación del plan de emergencia orientado a las prevención, minimización y mitigación de consecuencias que puedan llegar a ser generadas por emergencias relacionadas por eventos naturales y originadas por los factores de riesgo propios de la empresa con potencial de daño a las personas, equipos , instalaciones y demás activos.

13. GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de SALUD SOCIAL SAS son todos los proveedores, usuarios de los servicios, accionistas, los entes de control territorial, y colaboradores que de una u otra manera interactúan con la compañía.

13.1 Relaciones con los Grupos de Interés

SALUD SOCIAL SAS garantiza un trato honesto, equitativo, igualitario, cordial, atento y respetuoso a todas las personas integrantes de los grupos de interés y en particular:

- *Accionistas:* la compañía se compromete a respetar los derechos de los accionistas de acuerdo con la Ley a administrar su patrimonio de manera adecuada en procura de lograr los más altos rendimientos mediante una relación de respeto y transparencia.
- *Proveedores:* SALUD SOCIAL SAS exigirá los más altos estándares de calidad en cuanto a los productos y servicios que se le provean, así mismo reconocerá la remuneración económica que esto acaree de manera justa, equitativa y puntual. SALUD SOCIAL SAS manejará con sus asesores y aliados estratégicos una relación basada en el respeto, compromiso y capacitación constante.

SALUD SOCIAL SAS mantendrá una relación basada en el respeto por el ejercicio médico con políticas de pago oportuno a sus prestadores.

- *Usuarios:* SALUD SOCIAL SAS dará prelación al respeto a los usuarios, brindándoles un servicio con la alta calidad caracterizado por su calidez humana y con un irrestricto cumplimiento del contrato con ellos celebrado.
- *Colaboradores:* SALUD SOCIAL SAS salvaguardará los derechos laborales de todos sus trabajadores, propendiendo siempre por su bienestar social, pagando salarios adecuados y capacitando constantemente a todo su personal.
- *Equipos Asistenciales:* SALUD SOCIAL SAS mediante la Gobernanza Clínica garantiza el ejercicio de una medicina basada en valor en la cual se hace participe a su equipo médico científico y asistencial en la toma de decisiones orientada a la mejora de los resultados en salud en cada uno de sus programas de atención integral del riesgo en salud.
- *Entes territoriales:* SALUD SOCIAL SAS mantendrá relaciones cordiales y de respeto con sus entes de control, cumpliendo con todas las directrices emanadas por éstos últimos y en cumplimiento de todas normas que regulen a la compañía.
- *Comunidad:* SALUD SOCIAL SAS respeta su entorno y para ello genera mecanismos de interacción con la comunidad, generando desarrollo, bienestar social y apoyo a la cultura. SALUD SOCIAL SAS ejerce la sana competencia y cree en la necesidad de asociación como alternativa de crecimiento empresarial, por lo tanto, generará oportunidades, espacios y mecanismos con las compañías integrantes del sector salud, formando parte de las agremiaciones que para tal efecto existan o se llegaren a constituir.

14. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ETICA EMPRESARIAL

La Compañía acoge los diez principios emanados del Pacto Global, iniciativa de la Organización de Naciones Unidas cuyo propósito es promover la incorporación de valores y principios universalmente reconocidos a la visión estratégica y a las prácticas corporativas de las empresas, buscando promover una mayor Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que se enumeran a continuación:

14.1 DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. La Compañía se compromete con el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, tanto en los lugares de trabajo, como en todas sus esferas de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración a los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La Compañía reconoce que la dinámica resultante de la libertad de la asociación de los trabajadores puede mejorar la productividad, los ingresos y los beneficios de todos los implicados. A su vez reconoce la importancia de recurrir al diálogo y a la negociación para lograr participación efectiva de los colaboradores en las actividades diarias de la Compañía.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

La Compañía admite que el trabajo es ofrecido libremente y los colaboradores tienen libertad para marcharse, terminando su contrato de trabajo, siguiendo las normas laborales establecidas y en general comprometiéndose a:

- Ofrecer a todos los colaboradores contratos de trabajo en los que se establezcan cláusulas y condiciones para la prestación del servicio y donde conste la libertad de rescisión del contrato en cualquier momento.
- Garantizar que en ninguna de las inversiones en las que participe se presenten situaciones de trabajo forzoso o que no se produzca al interior de los aliados comerciales que seleccione.
- Apoyar y ayudar a diseñar programas educativos, desarrollar la orientación de la formación profesional a los colaboradores.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

La Compañía tiene plena conciencia de que el trabajo infantil priva a la Compañía de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo

moderno y que el trabajo infantil produce consecuencias debilitantes que dejan huella en la persona. El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad.

En consecuencia la Compañía adopta medidas para la protección efectiva de la niñez y para evitar a toda costa el trabajo infantil, estas medidas incluyen:

- Cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas para la vinculación laboral de la legislación y cuando la ley nacional resultare insuficiente, tener en cuenta la normativa internacional al respecto.
- Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación.
- No contratar con proveedores y otros aliados empresariales que tengan prácticas de empleo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. La Compañía rechaza cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo realizada por razón de discapacidad física o mental, etnia, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social.

Las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo ofertado, no se consideran discriminatorias. Para la prevención de toda forma de discriminación en la escogencia de nuevos colaboradores la Compañía se compromete a:

- El establecimiento de políticas y procedimientos justos para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles.
- Mantener políticas transparentes aplicables a los procedimientos de contratación para conseguir igualdad de oportunidades a los aspirantes.
- Estudiar acuciosamente con el fin de valorar si una distinción o exigencia en particular es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados cargos, presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.
- Mantener actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo.
- Concienciar a todos los colaboradores de la Compañía sobre la atención especial a personas con algún tipo de discapacidad y acondicionar razonablemente el entorno físico para asegurar la salud y la seguridad de los colaboradores, usuarios y cualquier persona con discapacidades que visite las instalaciones físicas de la Compañía.

Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

La Compañía cuenta con una conciencia social, enfocada hacia la protección de los recursos naturales, por ello implementará en lo posible políticas éticas en el cuidado del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. La Compañía es plenamente consciente del daño que la

humanidad está produciendo a los ecosistemas naturales, de la amenazada capacidad del planeta para sostener la vida en el futuro y la limitada capacidad de nuestro planeta para sostener el desarrollo económico y social a largo plazo. Es por ello que la Compañía promueve la práctica empresarial medioambientalmente responsable e implementará en lo posible iniciativas tales como:

- Buscar la mayor productividad de recursos, para evitar el desperdicio de los mismos, causando daños al medio ambiente.
- Buscar tecnología de punta que sea compatible con políticas de protección ambiental, con bajo consumo de combustibles o materiales producto de la explotación de recursos naturales no renovables.
- Realizar un adecuado manejo de recursos naturales y del manejo de basuras, implementando políticas de reciclaje.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. La Compañía propende por la adquisición de tecnologías más limpias, cuya función sea facilitar un beneficio en observancia con un medio ambiente sano, por ello en lo posible:

- Implementará políticas sobre el uso de tecnologías limpias.
- Difundirá la información disponible entre los individuos o grupos de interés para ilustrar el comportamiento medioambiental y los beneficios que se obtienen utilizando tecnologías limpias.
- Revisará los criterios de inversión, prefiriendo ofertas de servicios de proveedores y contratistas que garanticen un mínimo de criterios de protección medioambiental.

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La Compañía ha implementado un Código Antifraude y Anticorrupción, por medio del cual se establecen principios, políticas y pautas de comportamiento con el objeto de prevenir y mitigar riesgos de eventos asociados a dichas prácticas.

15. ACCIONISTAS Y ACCIONES

15.1 Accionistas

Son accionistas quienes aparezcan inscritos en el libro de Accionistas de la Sociedad, las acciones de la compañía son nominativas, ordinarias y de capital, y como tales, confieren a su titular todos los derechos consagrados por la Ley para las acciones de esa clase.

15.2 Trato Equitativo de los Accionistas

SALUD SOCIAL SAS garantiza salvo excepciones consagradas en la Ley, un trato igualitario a todos sus Accionistas sin consideración al porcentaje de participación en el capital de la Sociedad.

Los Accionistas de SALUD SOCIAL SAS están protegidos por las normas de este código, en el cual se establece el respeto de los derechos de los Accionistas y la protección de su capital.

15.3 Información a Disposición de los Accionistas

Todo Accionista de SALUD SOCIAL SAS tiene a su disposición y de acuerdo con la Ley y los estatutos acceso a los libros de la compañía, en ejercicio del derecho de inspección.

SALUD SOCIAL SAS garantiza el acceso a la información en los términos de Ley a sus Accionistas, de igual forma da fe de la veracidad e indoneidad de la información revelada.

16. COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE, SOBORNO Y CORRUPCIÓN

Salud Social se compromete con velar por un comportamiento de cero tolerancia frente al fraude, soborno y corrupción, buscando gestar una cultura organizacional basada en principios éticos y profesionales. Para lo cual se gestionará los riesgos de fraude o corrupción de sus grupos de interés, es la Alta Dirección la responsable de asegurar que los riesgos de fraude o corrupción sean tratados adecuadamente.

Cada colaborador, empleado, proveedor es responsable por aplicar los criterios definidos en el Código de Ética, y se compromete a denunciar los casos que identifique como potenciales de fraude o la corrupción, velando por mantener los valores y principios orientadores de la organización.

17. RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Se entiende por controversia cualquier disputa o reclamación que surja entre los Accionistas, el Gerente General, funcionarios de la Dirección Nacional, Gerentes de áreas y los grupos de interés.

Los conflictos que se presenten se intentarán resolver por medio de un método auto-compositivo, es decir, por arreglo directo entre las partes, mediante la mediación, la conciliación, la amigable composición, la transacción y los demás mecanismos alternativos de resolución de conflictos permitidos por la legislación colombiana.

Una vez agotados los mecanismos auto-compositivos se acudirá a los métodos hetero-compositivos, como el arbitramento o las decisiones judiciales.

18. VIGENCIA

El presente código rige a partir de su suscripción con la firma de los miembros de la Alta Dirección, se publicará en la página web y estará vigente hasta su derogación expresa.

19. ANEXOS

No aplica.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DE
Jaqueline Colmenares Directora Gestión Humana Martha Sierra Directora Medica Carlos Hernandez Director de Calidad	Steven Echeverria Director Juridico	Fanny Lambraño Gerente	2021-06-01

Carlos Eduardo Hernandez Lalinde @ 2022-07-01, 14:49:49