

Código de Buen Gobierno Corporativo Sinergia

Contenido

PREÁMBULO	4
TÍTULO I: GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	4
Capítulo I: Disposiciones generales.....	4
Objetivos del código.....	4
Ámbito de aplicación.....	5
Capítulo II: Inclusión del Código de Buen Gobierno Corporativo en el diseño organizacional.....	5
Capítulo III: Obligatoriedad cumplimiento de los principios del buen gobierno y la gestión ética por parte del personal.....	5
TÍTULO II: MARCO DE ACTUACIÓN	6
Capítulo I: Plataforma estratégica de liderazgo	6
Misión:.....	6
Valores:.....	6
Política de calidad:.....	6
Capítulo II: Gestión social.....	6
Capítulo III: Compromisos con los grupos de interés.....	6
Accionistas:.....	6
Colaboradores:	7
Proveedores:	7
Usuarios:.....	7
Estado:.....	7
Comunidad:	7
Competidores:	8
Capítulo IV: Tratamiento a accionistas.....	8
Accionistas:.....	8
Trato equitativo de los accionistas.....	8
Información a disposición de los accionistas	8
Capítulo V: Políticas que orientan la gestión de la calidad de la atención en materia de prestación de servicios de salud.....	8
TÍTULO III: MODELO ORGANIZACIONAL.....	8
Capítulo I: Asignación de funciones y competencias de los funcionarios en todos los niveles organizacionales.....	8
Asamblea General de Accionistas	9
Junta directiva	9
Gerente General o Presidente.....	10
Altos funcionarios.....	10
Auditor Interno.....	11

Oficial de Cumplimiento	11
Capítulo II: Delegación de funciones	12
Comité de Finanzas, Estrategia y Auditoría	12
Comité Médico Ejecutivo:	12
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:	12
TÍTULO IV: SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES	12
Capítulo I: Autoridad en contratación de personal	12
Capítulo II: Políticas que orientan la gestión en la administración del talento humano.	12
Capítulo III: Objetivo	13
Capítulo IV: Criterios de remuneración	13
Capítulo V: De las relaciones laborales	13
Capítulo VI: Políticas de clima laboral	13
Capítulo VII: Sistemas de selección, evaluación y control a colaboradores	13
TÍTULO V: DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN	14
Capítulo I: Control de la sociedad	14
Capítulo II: Interacción del proceso con agentes de control interno	14
Auditor Interno	14
Oficial de Cumplimiento	14
Comité de Riesgo	14
Comité de Convivencia Laboral	15
Capítulo III: Interacción del proceso con los agentes de control externos	15
Relaciones con la revisoría fiscal	15
TÍTULO VI DEL MANEJO DE LA INFORMACIÓN	15
Capítulo I: Estándares de información	15
Políticas que orientan la gestión en los procesos de información y comunicación	15
Clasificación de la información	16
Revelación de información a entes de control estatal	16
Manejo de la información	16
Capítulo II: Manejo de la información y principios de la comunicación desde el liderazgo de la información	16
Capítulo III: Trámite de las peticiones, reclamaciones o quejas.	16
TÍTULO VII: DE LOS PROVEEDORES	17
Capítulo I: Políticas que orientan la gestión de la contratación de bienes y servicios	17
Capítulo II: Políticas que orientan la gestión de la sociedad con sus clientes	17
Capítulo III: Políticas externas en materia de intereses sectoriales	17
De las prácticas comerciales restrictivas	17
De la competencia desleal	18
TÍTULO VIII: CONFLICTOS DE INTERÉS	19
Capítulo I: Definición	19
Capítulo II: Propósito	20

Capítulo III: Política.....	20
Capítulo IV: Situaciones de conflicto de interés.....	20
Capítulo V: Procedimiento	20
Obligación de divulgar:.....	20
Declaración de divulgación de intereses:.....	21
Capítulo VI: Régimen de incompatibilidades e inhabilidades	21
TÍTULO IX: RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	22
Capítulo I: Políticas de responsabilidad social.....	22
Capítulo II: Políticas que orientan la gestión frente al medio ambiente.....	22
TÍTULO X: MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	23
Capítulo I: Definición de controversias	23
Capítulo II: Procedimiento a seguir en los casos de controversias	23
Capítulo III: conflictos entre colaboradores	23
TÍTULO XI: MECANISMOS PARA LA DIFUSIÓN, VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.	23
Capítulo I: Seguimiento	23
Capítulo II: cumplimiento e instancias de consulta.....	23
Capítulo III: vigencia y modificaciones	24

PREÁMBULO

Las personas que constituyen la organización y en representación de ellas la Junta Directiva, en aplicación de su deber legal de dirigir y trazar las políticas generales de buen gobierno de la sociedad y en ejercicio de las competencias asignadas en los Estatutos Sociales, adopta el presente documento como Código de Buen Gobierno Corporativo de la sociedad, de obligatorio cumplimiento para accionistas, miembros de la Junta Directiva, directivos, altos funcionarios, colaboradores, contratistas y demás grupos de interés de la sociedad.

Las actuaciones de todos los empleados de la sociedad, así como de sus administradores, incluidos los miembros de junta directiva, deben enmarcarse dentro de la ley, la ética, los valores corporativos, las políticas, manuales, procesos, procedimientos y reglamentos internos, así como las disposiciones contenidas en el presente Código de Buen Gobierno Corporativo.

Este documento estará disponible para consulta por todos los accionistas, inversionistas y cualquier persona que tenga interés en el mismo, en las oficinas de la sociedad y en su página web.

La sociedad expresa su compromiso con el fortalecimiento en la aplicación de pautas y la ejecución de buenas prácticas de gobierno corporativo, inspiradas en mandatos normativos y legales tales como la Constitución Política, la Ley 1122 de 2007, la Circular Instructiva No. 045 de 2007 de la Superintendencia Nacional de Salud.

Las disposiciones del presente código se aplican sin perjuicio de las normas de carácter jurídico que regulan la Sociedad y determinan el comportamiento de sus colaboradores, en particular de aquellas que señalan el ámbito normativo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de las normas que integran el régimen laboral, de las previsiones de los Estatutos sociales, las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás directrices internas que se adopten al amparo de la legalidad, como el Código de Ética y el Manual de Prevención de Prácticas Corruptas.

TÍTULO I: GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Sinergia Global en Salud es una sociedad por acciones simplificada de carácter comercial, constituida mediante documento privado del 27 de mayo de 2010 y domiciliada desde el 16 de mayo de 2016 en el municipio de Santiago de Cali. Cuenta, por demás, con establecimientos de comercio en el resto del país.

El régimen societario de Sinergia Global en Salud (sociedad por acciones simplificada) permite que la compañía ejecute cualquier acto lícito de comercio. Sinergia, también, es la controlante de las siguientes empresas: Clínica Palma Real S.A.S., Clínica Farallones S.A. y Hospital en Casa S.A., las dos primeras dedicadas a la prestación de servicios de salud de carácter intramural y de alta complejidad y la tercera encargada de la prestación de servicios en salud domiciliarios.

En el orden nacional, ejercen funciones de Inspección, Vigilancia y Control, respecto del objeto de los negocios de Sinergia y del régimen de Competencia y Libertad de Mercado, respectivamente, la Superintendencia Nacional de Salud y Superintendencia de Industria y Comercio. En el nivel local, respecto de temas de sanidad, las referidas funciones son ejercidas por las Secretarías Departamentales y Distritales de Salud

Capítulo I: Disposiciones generales

Objetivos del código

Los principales objetivos del presente código de buen gobierno corporativo son los siguientes:

- Estructurar e integrar las políticas, normas, sistemas y principios que deben orientar las actuaciones de la sociedad, las empresas controladas y de sus grupos de interés.
- Crear bases que permitan garantizar que la cultura de trabajo de la compañía facilite que el actuar de la alta gerencia de la sociedad, la junta directiva, los accionistas, los colaboradores y demás grupos de personas con interés en el buen desempeño de la sociedad, se realice de forma transparente y se rija bajo estándares de ética empresarial y social.

- Garantizar que las actuaciones de las personas listadas, en lo que tiene que ver con la sociedad, se rijan por los principios y valores de ésta.
- Conseguir credibilidad y confianza de los grupos de interés de la compañía, por medio de la adopción de las mejores prácticas éticas.
- Garantizar a los accionistas de la sociedad, transparencia y honestidad en la administración de la misma.
- Evitar que los conflictos de interés interfieran con el buen funcionamiento de la entidad, por medio de la prevención de los mismos cuando puedan ocurrir y de la adecuada gestión y resolución cuando esto suceda.

Ámbito de aplicación

Este código es de obligatorio cumplimiento en todas las actuaciones de los administradores, gerentes, líderes, miembros de junta directiva, directores, jefes, coordinadores, colaboradores, contratistas, proveedores y accionistas de la compañía. Así mismo, es criterio de interpretación y aplicación preferente, respecto de las materias en él contenidas, para las empresas sobre las cuales Sinergia ejerce control

Capítulo II: Inclusión del Código de Buen Gobierno Corporativo en el diseño organizacional

El Código de Buen Gobierno Corporativo es el resultado de un proceso deliberativo al interior de la sociedad en el que se examinaron y definieron los mecanismos a través de los cuales se implementarán las políticas de buen gobierno que permitirán que la gestión administrativa de la sociedad sea eficaz, la operación de sus administradores transparente y que los derechos e intereses de los grupos de interés sean garantizados.

Las áreas y procesos de la sociedad, bajo la orientación de sus órganos de dirección y altos funcionarios, concurrirán eficazmente al logro de las finalidades del servicio de salud dentro de las competencias que corresponden a la sociedad en el papel que desempeña la misma en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Capítulo III: Obligatoriedad cumplimiento de los principios del buen gobierno y la gestión ética por parte del personal

Es obligación de los colaboradores de la sociedad, conocer los postulados del código de buen gobierno corporativo y dar aplicación a las instrucciones del mismo en todas sus actuaciones.

La administración de la sociedad, por su parte, deberá, además, generar mecanismos que permitan la divulgación de las normas contenidas en este código. Para efectos del presente Código de Buen Gobierno Corporativo, se entienden como administradores, en los términos de la Ley 222 de 1995, los representantes legales, los miembros de Junta Directiva y demás funcionarios que de conformidad con los estatutos sociales ejerzan o detenten esas funciones.

Los miembros de los órganos de administración y dirección y los altos funcionarios de la sociedad asumen como compromiso ético responder por sus acciones u omisiones que afecten los intereses de la sociedad.

Quienes ejercen el gobierno corporativo, sin perjuicio de las obligaciones y sanciones legales y reglamentarias respecto de la responsabilidad para administradores, deben asumir el desempeño de sus funciones con los mayores niveles de diligencia y cuidado y deberán adoptar todas las medidas que resulten procedentes para restablecer y reparar los daños que se causen a la sociedad como consecuencia de sus conductas.

La obligación anterior incluye el compromiso por parte de los altos funcionarios, de informar cualquier circunstancia que sea de su conocimiento y que pueda afectar a la sociedad y de realizar el seguimiento que corresponda respecto de los colaboradores a su cargo en lo que respecta al compromiso y funcionalidad de éstos en relación con los objetivos de la sociedad.

TÍTULO II: MARCO DE ACTUACIÓN

Capítulo I: Plataforma estratégica de liderazgo

Misión:

Extender el espíritu sanador de Jesucristo para el bienestar integral del ser humano y la comunidad.

Valores:

- Dignidad: Reconocemos el valor y la diversidad de cada persona, ocupándonos especialmente de los más vulnerables y con menos recursos.
- Integridad: Somos coherentes en el pensar, decir y actuar, lo manifestamos con conductas éticas que nos permiten construir y mantener relaciones confiables y duraderas.
- Excelencia: Garantizamos altos estándares de calidad en el servicio y desempeño, cumpliendo nuestros compromisos y alcanzando el equilibrio social, económico y ambiental.
- Solidaridad: Nos interesamos unos por otros, comprometiéndonos a satisfacer necesidades y retos, sirviendo con espíritu de amor y compasión.

Política de calidad:

Somos una Institución Prestadora de Servicios de Salud, con enfoque a la mejora continua, garantizando la calidad científica, humana y oportuna de nuestros servicios, con el objetivo de disminuir el riesgo asociado en la prestación de servicios de salud optimizando la seguridad de las atenciones, en congruencia con los principios de calidad y seguridad establecidos en el modelo de atención.

Capítulo II: Gestión social

La compañía reconoce que, en tanto la salud tiene la categoría de derecho fundamental, su actuación en calidad de Institución Prestadora de Servicios de Salud tiene una alta incidencia y contenido social. En razón a ello, considera que, para asegurar un desempeño adecuado frente a las necesidades sociales y a las exigencias de los usuarios del servicio, es menester demostrar compromiso con éste último y su prestación bajo altos parámetros de calidad.

La sociedad, como manifestación de su responsabilidad social, se esfuerza por realizar contribuciones importantes en la consolidación de la cultura de la seguridad social en salud, de la prevención de la enfermedad y de la promoción de la salud.

Capítulo III: Compromisos con los grupos de interés

Los grupos de interés de la sociedad, son todas las personas naturales o jurídicas que se interrelacionan de manera interna o directa y externa o indirecta, tales como, los proveedores, competidores, usuarios de los servicios, accionistas, el Estado, la comunidad y colaboradores en general.

La Sociedad garantiza un trato honesto, equitativo, igualitario, cordial, atento y respetuoso a todos los grupos de interés.

En Particular la sociedad, en el trato con los Grupos de Interés, aplicará los siguientes postulados:

Accionistas:

La Sociedad en todas sus actuaciones propenderá por:

- Respetar los derechos de los accionistas de acuerdo con la ley.
- Administrar su patrimonio de manera adecuada en procura de lograr los más altos rendimientos, a través del desarrollo sostenible, mediante una relación de respeto y transparencia.
- Asegurar la gobernabilidad corporativa y promover comportamientos éticos y honestos.

- Garantizar un trato igualitario para todos los accionistas, indistintamente de su porcentaje de participación en el capital de la empresa.

Colaboradores:

La sociedad y en particular, sus órganos de dirección y administración y los altos funcionarios, promoverán un ambiente de respeto y promoción de la dignificación humana en el servicio, que se refleje al interior de la sociedad y consecuentemente en el servicio a los usuarios.

Los altos funcionarios de la sociedad asumen como compromiso de gestión, contribuir al fortalecimiento de una cultura preventiva de las conductas que configuren acoso laboral, a través de acciones que faciliten el diálogo y la solución de conflictos entre colaboradores, según lo instruido en las normas internas sobre la materia.

El buen gobierno de la sociedad promoverá la cultura del diálogo y de solución amigable de los conflictos; sin perjuicio del ejercicio de las acciones y procedimientos de ley para preservar los derechos y proteger la buena administración de la Sociedad. La Sociedad en todas sus actuaciones propenderá por:

- Salvaguardar los derechos laborales de sus trabajadores.
- Construir ambientes adecuados para trabajar con base en relaciones de respeto por el ser humano, transparencia y productividad.
- Garantizar una compensación equitativa en el marco de sana competitividad empresarial
- Implementar planes de formación y capacitación continua, en la búsqueda del mejoramiento permanente, así como la actualización de los conocimientos.

Proveedores:

La sociedad en todas sus actuaciones propenderá por:

- Exigir los más altos estándares de calidad en cuanto a los productos y servicios que se le provean.
- Reconocer la remuneración económica que corresponda a la relación comercial de manera justa, equitativa y puntual.
- Mantener una relación basada en el respeto, compromiso y la comunicación.
- Respetar el ejercicio de la profesión médica.
- Asegurar la transparencia dentro de una relación de beneficio mutuo, así como el cumplimiento de las condiciones contractuales.

Usuarios:

- Respetar a los usuarios, ofreciendo un trato caracterizado por la calidez y humanización del servicio.
- Asegurar la satisfacción del usuario, brindando un servicio de la alta calidad.

Estado:

La sociedad en todas sus actuaciones propenderá por:

- Mantener relaciones cordiales y de respeto con los entes de control, cumpliendo toda la normatividad que regula el objeto social de la sociedad.
- Desarrollar el objeto social en el marco de la transparencia y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

Comunidad:

La sociedad en todas sus actuaciones propenderá por:

- Respetar el entorno generando mecanismos de interacción con la comunidad, buscando el desarrollo sostenible y el bienestar social.
- Desarrollar todas sus actividades con responsabilidad social y ambiental.

Competidores:

La sociedad reconoce la libre competencia económica, como un derecho que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social y ecológica que implica obligaciones, en consecuencia, la sociedad no empleará prácticas, procedimientos o sistemas tendientes a monopolizar el mercado, ni ejecutar actos de competencia desleal en perjuicio de otros comerciantes.

Capítulo V: Tratamiento a accionistas

Accionistas:

Son accionistas quienes aparezcan inscritos en el libro de registro de acciones de la sociedad.

Trato equitativo de los accionistas

La sociedad garantiza que tratará de forma igualitaria y respetuosa y protegerá el capital de todos sus accionistas, sin atender al porcentaje de participación de los mismos en el capital de aquélla.

Información a disposición de los accionistas

Todo Accionista de la Sociedad tiene a su disposición, de acuerdo con la ley y los estatutos, acceso a los libros de la Sociedad, en ejercicio del derecho de inspección.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, los Accionistas podrán ejercer el derecho de inspección y vigilancia personalmente o por conducto de sus representantes o mandatarios debidamente constituidos, dentro de los quince (15) días hábiles inmediatamente anteriores, a la reunión de la Asamblea General de Accionistas en que hayan de examinarse los balances de fin de ejercicio, para lo cual deberán ceñirse a las reglas establecidas para tal fin en los estatutos sociales y el ordenamiento jurídico:

Capítulo VI: Políticas que orientan la gestión de la calidad de la atención en materia de prestación de servicios de salud.

La sociedad con la orientación y determinación de sus órganos de dirección y administración y de sus altos funcionarios, se compromete jurídica y éticamente con el cumplimiento de las disposiciones que rigen el Sistema General de Seguridad Social en Salud y, en particular, aquellas que regulan la sociedad y el funcionamiento del servicio de salud a su cargo.

TÍTULO III: MODELO ORGANIZACIONAL

Capítulo I: Asignación de funciones y competencias de los funcionarios en todos los niveles organizacionales

La sociedad reconoce que el gobierno corporativo está esencialmente ligado al ejercicio del liderazgo adecuado para la promoción humana y el desarrollo de la sociedad. Todos los colaboradores desde sus diferentes posiciones, contribuyen como líderes de servicio, a la estructuración y mejora de las condiciones que aseguren un proceso de liderazgo responsable y efectivo para el logro de los objetivos de la sociedad

Para los fines de dirección, administración, control y representación, la sociedad tiene los siguientes órganos e instancias administrativas: Asamblea General de Accionistas; Junta Directiva; Gerencia General y altos funcionarios. Cada uno de estos órganos e instancias ejercerán las funciones y atribuciones que determinan los estatutos, de acuerdo a las disposiciones legales.

En especial, los órganos de dirección y administración y los altos funcionarios de la sociedad, asumen una responsabilidad primordial en el desempeño del liderazgo, el cual se ejercerá a partir de las prescripciones legales, estatutarias y del presente código, dentro de los parámetros éticos de la sociedad y teniendo en cuenta los siguientes postulados:

- El liderazgo implica capacidad de orientar, motivar y dirigir a los colaboradores de la sociedad y relacionados para que a partir de su creatividad contribuyan eficazmente al logro de los cometidos institucionales.

- El liderazgo se traduce en disponibilidad permanente y comprometida por el servicio, respetando siempre al ser humano.
- El liderazgo es solidario, en la medida en que promueva y consolide adecuadas condiciones para el trabajo en equipo, como valor de la organización.
- Todos los colaboradores respetan y promueven condiciones adecuadas frente al ejercicio del gobierno y la dirección, a partir del diálogo, la expresión del disenso y el acatamiento a las instancias de decisión.
- El liderazgo ejemplifica el actuar en nuestra cultura

Asamblea General de Accionistas

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de dirección de la sociedad, está integrada por los accionistas inscritos en el libro de registro de accionistas reunidos conforme a las prescripciones de los estatutos de la sociedad y la ley comercial.

La Asamblea General de Accionistas determina los mecanismos para la evaluación y control de las actividades de los administradores, con la facultad de ejercer el control directo de dichas actividades y efectuar el examen de la situación de la sociedad, dentro de los límites que le impone la normativa legal y estatutaria.

Principios de su gestión

La Asamblea General de Accionistas tiene como máximo principio orientador de su gestión el cumplimiento de la ley, respetando el principio constitucional de buena fe y la lealtad hacia la compañía.

Funciones

La Asamblea General de Accionistas ejercerá las funciones asignadas en los estatutos de la sociedad.

Junta directiva

Elección

La elección de la junta directiva se someterá estrictamente a lo consignado en los estatutos de la sociedad.

Perfil de los miembros de Junta Directiva

Los miembros de la Junta Directiva de la Sociedad, serán los principales gestores del gobierno corporativo al interior de esta y, en tal carácter, deberán realizar su gestión con profesionalismo, integridad, competencia e independencia, dedicándole el tiempo necesario. Así mismo, deberán ser transparentes en su gestión, procurando tener un buen conocimiento de los riesgos que involucran las actividades constitutivas del objeto social de cada una de las empresas; evaluar con profundidad los riesgos asociados a los instrumentos de inversión que éstas utilizan y apoyar la labor de los órganos de fiscalización y control.

De la Junta Directiva proviene la autoridad, orientación y vigilancia al personal que conforma la Alta Gerencia, de manera que sus miembros deberán contar con experiencia y conocimientos adecuados acerca de las actividades, los objetivos y la estructura de la respectiva entidad.

Los miembros de Junta deberán ser profesionales idóneos para el desempeño de la gestión, y por lo tanto contarán con un perfil que les permita desarrollar adecuadamente sus funciones. Para su elección la Asamblea General de Accionistas tendrá en cuenta que los candidatos acrediten los siguientes requisitos.

- Profesionales en cualquier área del conocimiento.
- Contar con habilidades básicas que les permitan ejercer un adecuado desempeño de sus funciones. Dentro de éstas se encuentran habilidades analíticas y gerenciales, una visión estratégica de los negocios constitutivos del objeto social de la Sociedad, objetividad y

- capacidad para presentar su punto de vista y habilidad para evaluar cuadros gerenciales superiores, así como de administración de riesgo.
- Contar con experiencia o trayectoria profesional en gestión empresarial y/o economía, administración de empresas, derecho o ciencias afines.
 - Gozar de buen nombre y reconocimiento por su integridad e idoneidad profesional.

Del total de los miembros de Junta Directiva, uno deberá ser independiente. Se considera miembro independiente quien reúna las condiciones definidas en la Ley. Para su designación, el miembro independiente deberá cumplir con lo siguiente:

- (i) Poseer un grado profesional y experiencia en asuntos financieros y contables, incluso como miembro de comités de auditoría de compañías de renombre, o en la industria de la salud y que esté capacitada para resolver el asunto en cuestión, teniendo en cuenta que un Experto no incluye a ninguna persona que, a la fecha de nombramiento, o dentro de los seis (6) meses anteriores a esa fecha, haya sido empleada directa o indirectamente como consultor, en relación con cualquier otro asunto por el Accionista que pretenda nombrar a esa Persona;
- (ii) No puede ser cónyuge o miembro de las familias, hasta cuarto grado de consanguinidad, de las Personas que puedan ser Accionistas, o de los accionistas, socios, directores o funcionarios principales, ejecutivos y representantes legales de los Accionistas;
- (iii) No puede ser director, funcionario ejecutivo o representante legal de la Compañía, o de cualquier Accionista o de sus Afiliadas, y que no haya desempeñado ninguno de esos cargos durante el año calendario inmediatamente precedente a la fecha de la elección, salvo cuando se reelija un director independiente;
- (iv) No puede ser beneficiario real de cualquier participación en el capital de cualquiera de los Accionistas, y que no haya tenido esa posición de beneficiario de capital durante el año calendario inmediatamente precedente a la fecha de la elección;
- (v) No puede ser socio, accionista o empleado de compañías, alianzas estratégicas (joint ventures) o entidades que presten servicios de asesoría o de consultoría a la Compañía o a los Accionistas o sus Afiliadas, y el ingreso recibido por ese individuo por cualquiera de esos servicios representa el veinte por ciento (20%) o más de sus ingresos anuales.

Principios de su gestión

La Junta Directiva tiene como principios orientadores de su gestión el cumplimiento de la ley, el respeto al principio constitucional de buena fe y la lealtad hacia la compañía.

Funciones

Son funciones de la Junta Directiva, las establecidas en los Estatutos y la Ley para este tipo de sociedades.

Gerente General o Presidente

Es el representante legal de la compañía, administrador y director ejecutivo de la compañía.

Funciones

Las funciones del Gerente General o Presidente son aquéllas establecidas en los estatutos de la sociedad.

Altos funcionarios

Se consideran altos funcionarios, los funcionarios de dirección (gerente y directores) relacionados con el área comercial, administrativa, financiera, salud, calidad, operacional, de desarrollo, de recursos humanos, de mercadeo, de tecnologías de la información y de asuntos legales; los funcionarios de dirección del área administrativa o del sector salud de la Compañía, y cualquier otra

persona que tenga autoridad representativa o para tomar decisiones respecto de asuntos que tengan que ver con su línea de negocios, independientemente de su denominación. Esta definición aplicará para los documentos, manuales, contratos, procesos, códigos, estatutos o similares.

Elección y perfil

Serán elegidos de conformidad con las políticas de la compañía respecto de la selección y contratación de colaboradores de confianza y manejo. Se deberá contar con sistemas de seguimiento individuales, de tal forma que durante su permanencia en la sociedad se garantice un comportamiento adecuado a sus niveles de responsabilidad.

Deberes

Además de las funciones propias de sus cargos y los deberes contenidos en los Estatutos y en la Ley, los Altos Funcionarios deberán preservar, mantener y conservar la información privilegiada de la Sociedad, salvo que la misma sea de carácter público o sea requerida por mandato judicial en los términos legales, caso éste, en el que sólo será para fines de cumplir el mandato.

Auditor Interno

El auditor interno presenta informes al Comité de Finanzas en las reuniones programadas o cuando el auditor o el Comité consideren que un asunto requiere ser informado el Comité. El auditor interno también tiene una línea indirecta para presentar informes al Director Financiero. Las responsabilidades específicas del Comité en esta área incluyen:

- a. Supervisión del programa de auditoría interna, incluyendo la aprobación del plan anual de auditoría interna y la revisión de la independencia y autoridad de sus informes.
- b. Revisión de la dotación de personal y otros recursos para la auditoría interna para garantizar la disponibilidad de recursos suficientes.
- c. Revisión y evaluación de los hallazgos y recomendaciones de las auditorías realizadas, incluyendo el seguimiento a las medidas tomadas con relación a la respuesta de la Administración y los planes de acción.
- d. Informe anual para la Junta Directiva sobre el programa de auditoría interna.

Oficial de Cumplimiento

El oficial de cumplimiento corporativo presenta informes directamente al Comité de Finanzas, Estrategia y Auditoría en reuniones programadas, o cuando el auditor o el Comité consideren necesario que un asunto debe ser informado al Comité. Operacionalmente, el Oficial de Cumplimiento apoya al Director Ejecutivo y al Director Financiero. Las responsabilidades específicas del Comité en esta área incluyen:

- a. Supervisión del programa de cumplimiento corporativo, incluyendo políticas y prácticas diseñadas para garantizar que la organización cumpla con todos los requisitos legales, reglamentarios y éticos.
- b. Recomendar la aprobación del plan anual de cumplimiento corporativo y revisar los procesos y procedimientos de presentación de informes sobre inquietudes por parte de los empleados, médicos, proveedores y otros.
- c. Recomendar directrices de integridad organizacional y un Código de Conducta.
- d. Revisar y reevaluar las directrices y el Código de Conducta, al menos una vez al año.
- e. Revisar los recursos para el cumplimiento corporativo con el oficial de cumplimiento y el Director Ejecutivo para garantizar la provisión de suficientes recursos.
- f. Revisar y evaluar los hallazgos y recomendaciones de las actividades de cumplimiento y las auditorías realizadas, incluyendo el seguimiento de las medidas tomadas con relación a las respuestas de la Administración y los planes de acción.

g. Presentación del informe del programa de cumplimiento corporativo a la Junta Directiva, al menos una vez al año.

h. Emitir concepto a la Junta Directiva respecto del reporte de conflicto de interés presentado por el oficial de cumplimiento.

Capítulo II: Delegación de funciones

Los órganos de Administración de la Sociedad podrán, cuando así lo establezcan los estatutos sociales y cuando resulte oportuno, para casos especiales o por tiempo limitado, delegar alguna o algunas de las funciones, siempre que por naturaleza sean delegables y no esté prohibida la delegación.

Los Altos Funcionarios podrán delegar sus funciones a sus colaboradores inmediatos, sin embargo, la responsabilidad de dichos actos permanecerá en cabeza suya.

La Sociedad podrá delegar ciertas funciones en diferentes entes de carácter colegiado que propenden por la adecuada interacción de todos los estamentos al interior y exterior de la organización, además de apoyar la gestión de los órganos de Administración, adoptándolos facultativamente o de manera obligatoria cuando la ley lo exija.

En desarrollo de lo anterior, la sociedad ha creado los siguientes entes de carácter colegiado:

Comité de Finanzas, Estrategia y Auditoría

Tiene calidad de gerente y es responsable de recomendar a la Junta Directiva políticas financieras, metas y presupuestos que apoyen la misión, los valores y los objetivos estratégicos de la organización. También ayudará a la Junta en la planificación estratégica y en la integración de la planificación financiera y estratégica, y en la revisión y análisis del desempeño financiero de la organización en relación con las metas. Por último, el Comité también tiene funciones de supervisión de auditoría, inversiones y cumplimiento, y revisa y propone transacciones y programas importantes a la Junta Directiva.

Comité Médico Ejecutivo:

Está encargado de Supervisar los sub-comités médicos, reportar hallazgos y emitir recomendaciones a la Junta Directiva, y se reunirá regularmente o según las necesidades de los Sub comités médicos.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este Comité debe proponer a la administración de la empresa, la adopción y desarrollo de medidas y actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares de trabajo, proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás funciones encomendadas por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986 expedida por los Ministerios del Trabajo y de Salud¹ y normatividad concordante.

TÍTULO IV: SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Capítulo I: Autoridad en contratación de personal.

El Administrador de la sociedad es la máxima autoridad responsable respecto del manejo del personal de Sinergia y sus Empresas de acuerdo a las definiciones previamente acordadas por los Accionistas, la Asamblea de Accionistas o la Junta Directiva.

Capítulo II: Políticas que orientan la gestión en la administración del talento humano.

La Sociedad, para la vinculación del personal atenderá las políticas que se relacionan a continuación:

¹ Hoy Ministerio de Salud y Protección Social

- La gestión del capital humano se realizará unificadamente según el modelo de administración corporativo establecido por la organización.
- Solo podrán ingresar a laborar a la Sociedad quienes hayan cumplido todos los requisitos establecidos en el proceso de vinculación. De igual forma, ninguna persona podrá empezar labores, sin haber sido oficialmente contratada a través del proceso definido para ello. Esto implica la firma real del contrato.
- Los sistemas de remuneración serán los definidos por el administrador, en uso de las facultades asignadas en el capítulo anterior.
- Es compromiso de la sociedad, desarrollar todas las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad e higiene industrial y del Comité Paritario de Salud Ocupacional, orientadas a la promoción de salud, 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 la prevención, minimización y mitigación de consecuencias que puedan llegar a ser generadas por emergencias relacionadas por eventos naturales u originadas por los factores de riesgo propios de la Sociedad con potencial de daño a las personas y a los equipos, instalaciones y demás activos.

Capítulo III: Objetivo

La Política de Gestión Humana tiene por objetivo atraer, mantener y retener el talento humano que la Sociedad necesita para desarrollar su gestión, alcanzar la visión y lograr el desarrollo integral persona-organización.

Capítulo IV: Criterios de remuneración

Los criterios de remuneración, serán aquéllos que se definan por el administrador en virtud de las facultades a él conferidas.

Capítulo V: De las relaciones laborales

Las relaciones laborales de la Sociedad con sus colaboradores, están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

Capítulo VI: Políticas de clima laboral

La Sociedad mantendrá un clima óptimo en las relaciones con su personal, fundado en la filosofía de permanente respeto, desarrollo y del ser humano.

En desarrollo de lo anterior, la Sociedad propenderá por aplicar una cultura de servicio a los colaboradores, prestadores y proveedores a través de entrenamiento y capacitación que fortalezcan la atención amable, trato humano y protección cordial hacia el usuario que garantice la respuesta efectiva a sus requerimientos en una cultura del mejoramiento continuo de los procesos.

Capítulo VII: Sistemas de selección, evaluación y control a colaboradores.

La Sociedad aplicará sistemas de evaluación de desempeño de manera periódica, de acuerdo con las políticas que establezca la administración, de tal manera que pueda identificar las fortalezas y debilidades de los colaboradores.

La gestión de desempeño de colaboradores será medida por indicadores medibles, claros, retadores y a los cuales se les dará el debido seguimiento buscando fortalecer al colaborador en su consecución y su desarrollo profesional.

TÍTULO V: DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN

Capítulo I: Control de la sociedad

Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de la Sociedad, con el fin de garantizar de manera eficiente el cumplimiento de los lineamientos definidos para el logro de los objetivos propuestos.

El sistema de control está integrado por el control externo y el control interno, definidos en los siguientes capítulos del presente título.

Capítulo II: Interacción del proceso con agentes de control interno.

La Sociedad, en concordancia con las políticas de calidad y de gestión institucionales, estructurará los programas y acciones orientados a la identificación y gestión de los riesgos que impacten a la Sociedad.

Así mismo fortalecerá su gestión de servicio a partir del sistema de control interno, que conduzcan a una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo para el cumplimiento de los fines de la Sociedad y propiciando el control estratégico, el control de gestión y el control de evaluación, a partir de las políticas y programas adecuados sobre la materia.

El control interno está a cargo del Gerente General o Presidente, quien lo ejerce a través de apoderados o delegados. Está presente en cada uno de los procesos y por ende implica la intervención activa de todos los colaboradores de la sociedad. La Gerencia General desarrollará las labores de control interno con el apoyo de los entes y comités relacionados en el presente capítulo

Auditor Interno

Presenta sus informes al Comité de Finanzas. Sus funciones serán las que prevea la Gerencia de la compañía dentro de sus potestades de administración de la Compañía.

Oficial de Cumplimiento

Su acción está relacionada con la administración y gestión de los riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y conflictos de interés.

Comité de Riesgo

Tiene como objetivo principal apoyar y asesorar a la Administración en la gestión, identificación y prevención integral de todos los riesgos que amenazan la Sociedad, para la prevención de eventos adversos o siniestros, derivados de riesgos tales como:

- Riesgo de Mercado: posibilidad de que se produzca una pérdida debido a un movimiento adverso de las variables de mercado que determinan el valor de la Sociedad, tales como tipo de interés, tipo de cambio, cotización de las acciones y precios de los activos en general.
- Riesgo de Liquidez: posibilidad de que la entidad incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos o deba obtener fondos a precios por fuera de las condiciones normales de mercado, con el fin de disponer rápidamente de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.
- Riesgo de Crédito: posibilidad de que una entidad incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia de que un deudor o contraparte incumpla sus obligaciones.
- Riesgo Operacional: posibilidad de que se produzca una pérdida financiera, debido a acontecimientos inesperados en el entorno operativo y tecnológico de la entidad. Este concepto involucra aspectos diversos tales como: Deficiencias de control interno, procedimientos inadecuados, errores humanos y fraudes, fallos en los sistemas informáticos.
- Riesgo Jurídico: Este tipo de riesgo supone la realización de una pérdida debido a que una operación no pueda ejecutarse por no existir una formalización clara o no ajustarse al marco legal establecido. También se considera dentro de este riesgo, los eventos que se

- produzcan por cambios o incumplimiento de la normatividad y de la legislación que afecten negativamente los recursos de la entidad.
- Riesgo de Negocio: Posibilidad de incurrir en pérdidas o dejar de percibir ganancias debido a movimientos negativos en el volumen de negocios, el volumen de ingresos o los márgenes esperados.
 - Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT).

Comité de Convivencia Laboral

Su propósito es procurar un adecuado clima laboral, así como las buenas relaciones entre los colaboradores, entre estos y sus superiores.

Su constitución es aquella prevista en el ordenamiento jurídico.

El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivos específicos: contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la empresa y la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la misma. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva conveniente entre la Comunidad Laboral empresarial, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

Capítulo III: Interacción del proceso con los agentes de control externos

Relaciones con la revisoría fiscal

El control fiscal y contable de la sociedad, estará a cargo de una firma de auditoría internacional, que esté afiliada a una de las cuatro firmas contables más grandes de revisoría fiscal en términos de ingresos brutos, elegida por la Asamblea General de Accionistas para un periodo de hasta tres (3) años, pudiendo ser reelegido para ejercer como máximo hasta un periodo adicional de manera consecutiva.

La Sociedad propende por la comunicación directa, constante, respetuosa y asertiva con los funcionarios designados por el Revisor Fiscal.

Funciones

El Revisor Fiscal ejerce en la Sociedad las competencias y funciones atribuidas en la Ley y en los estatutos. Participa con voz pero sin voto en las reuniones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva cuando sea citado a ellas.

Inhabilidades

La gestión del revisor fiscal debe estar libre de todo conflicto de intereses que le reste independencia y ser ajena a cualquier tipo de subordinación respecto de los altos funcionarios de la Sociedad.

Sin perjuicio de otras inhabilidades o incompatibilidades establecidas en el presente código, no podrá ser Revisor Fiscal quien esté ligado por matrimonio o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, con cualquier miembro de la Junta Directiva, el Gerente, el cajero o el contador de la Sociedad.

El Revisor Fiscal tampoco podrá por sí ni por interpuesta persona ser accionista de la Sociedad, ni desempeñar otro cargo de la Sociedad.

TÍTULO VI DEL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Capítulo I: Estándares de información

Políticas que orientan la gestión en los procesos de información y comunicación

La Sociedad desarrollará canales de comunicación para recibir y gestionar las necesidades de sus usuarios, garantizando la actualización en razón a los cambios y normatividad en los servicios a los que puede acceder.

Clasificación de la información

Información general

Aquella que es de uso general, no clasificada como Reservada.

Reservada

Aquella que compete exclusivamente a los miembros de Junta Directiva, al Gerente General o Presidente y a sus inmediatos colaboradores. En esta categoría están incluidas las comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

Los trabajadores (colaboradores) de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas incluidos aquellos con calidad de administradores, las personas con poderes delegados de la Junta Directiva u otra persona en un cargo similar de autoridad de la corporación y los contratistas que por la naturaleza del contrato lo exijan, tienen prohibido suministrar información relativa a los procesos de selección o contractuales, hasta que esa información no sea pública.

Revelación de información a entes de control estatal.

En cumplimiento a la normatividad vigente, la Sociedad realiza reportes de información a entes de control estatal, con la periodicidad establecida en la reglamentación respectiva. Dicha información reposa en archivos públicos en los citados entes y puede ser accedida, salvo la información que esté sometida a reserva, por todas las personas directamente de manera personal o por vía electrónica, de acuerdo con los mecanismos establecidos por dicha autoridad para permitir el acceso del público a tal información.

Manejo de la información

Toda persona vinculada a la Sociedad, deberá tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia empresarial, su competencia, precios y campañas.

Todas las personas vinculadas a la Sociedad están obligadas a utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones, o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio las mismas, con plena observancia del procedimiento establecido para la revelación de información a terceros.

Capítulo II: Manejo de la información y principios de la comunicación desde el liderazgo de la información

Para el manejo de información y principios de comunicación, la Sociedad atenderá los siguientes postulados:

- Los Colaboradores guardarán la confidencialidad de la información privilegiada o sensible de la Sociedad, que llegaren a conocer en razón de sus funciones.
- La comunicación formal en medios de comunicación, será tramitada a través de la Gerencia Nacional Comercial y de Mercadeo o la dependencia que defina el Administrador en virtud de sus facultades.
- La Sociedad solicitará, de acuerdo con las normas que regulan la materia, autorización para el manejo de información de terceros.

Capítulo III: Trámite de las peticiones, reclamaciones o quejas.

Todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los usuarios de la Sociedad, serán tramitadas siguiendo el conducto regular establecido por la Sociedad y podrán ser radicadas en cualquiera de las oficinas donde funciona la sociedad, preferiblemente en la dirección para notificaciones judiciales que aparece registrado en el certificado de existencia y representación de la Sociedad.

La Sociedad dará respuesta al peticionario de conformidad con lo establecido la Ley 1755 de 2015, o de acuerdo a lo establecido por la normatividad vigente en materia del asunto.

TÍTULO VII: DE LOS PROVEEDORES

Capítulo I: Políticas que orientan la gestión de la contratación de bienes y servicios

La Sociedad se encuentra sometida al régimen del derecho privado, su actividad contractual se desarrollará con arreglo a los principios de transparencia, economía, igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, de conformidad con los postulados de grupo CHRISTUS Sinergia.

Toda adquisición de bienes y servicios por parte de la Sociedad estará precedida de un trámite que garantice la equidad y transparencia del proceso de selección, de acuerdo con las políticas definidas por la Junta Directiva. Tanto el régimen, como las políticas son de obligatorio acatamiento por todos los estamentos y colaboradores encargados de la contratación.

Dichas políticas contemplan entre otros aspectos, los siguientes:

- La obligatoriedad de contar con el registro único corporativo de proponentes (contratistas y proveedores) en el que deberán estar inscritas todas las personas que pretendan entablar relaciones contractuales con la Sociedad.
- La prohibición de contratar con proponentes que no se encuentren inscritos en el mencionado registro. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas contrataciones excepcionales que por su especialidad deban ser realizadas con proponentes no inscritos.
- La prohibición de formar parte del registro único de proponentes, aquellas personas cuyos recursos presenten un origen desconocido o que no cumplan con todos los requerimientos de conocimiento establecidos en el Sistema de Prevención del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT).
- La exigencia de que toda adquisición de bienes o prestación de servicios se realice de tal forma que cumpla con lo establecido en el Manual de Contratación aprobado por la Junta Directiva.
- Las atribuciones de aprobación según la naturaleza y cuantía de la contratación a celebrar, al igual que sus instancias.
- Los criterios de decisión para la contratación o compra, están orientados a garantizar la calidad, oportunidad y contar con un precio competitivo.
- El acatamiento íntegro a la normatividad fiscal que rige la contratación.
- La adopción de términos de referencia o invitación que definan de manera precisa las necesidades de contratación o compra, que permita a los oferentes igualdad de condiciones para la presentación de propuestas.
- El manejo confidencial de la información suministrada por los oferentes, hasta la toma de la decisión de selección correspondiente.

Capítulo II: Políticas que orientan la gestión de la sociedad con sus clientes

La Sociedad tendrá como políticas para orientar su gestión frente a sus clientes:

- Contar con un sistema de información que contenga datos actualizados y permita analizar la información y tomar decisiones oportunas eficaces.
- Aplicar el principio de la buena fe contractual en todas las relaciones comerciales.

Capítulo III: Políticas externas en materia de intereses sectoriales

La Sociedad se encuentra comprometida con la libertad de empresa y las políticas de la sana competencia, es por ello que en todas sus actuaciones frente a los competidores observará los siguientes postulados:

De las prácticas comerciales restrictivas

La Sociedad, en la promoción de la buena fe comercial, se abstendrá de suscribir acuerdos o prácticas concertadas que vayan en contraposición a la libre competencia. Se entienden por prácticas restrictivas de la libre competencia, los acuerdos, actuaciones paralelas o prácticas concertadas entre empresas que produzcan o puedan producir el efecto de restringir, impedir o falsear la competencia.

También se consideran como prácticas restrictivas de la libre competencia, la explotación abusiva por una o varias empresas de su posición de dominio en el mercado.

Se tendrán por no escritos los acuerdos que busquen:

- Fijar directa o indirectamente precios u otras condiciones de comercialización.
- Restringir la oferta o demanda de bienes o servicios.
- Concertar la participación en el mercado de bienes o servicios.
- Impedir o dificultar el acceso o permanencia de competidores actuales o potenciales en el mercado.
- Establecer, concertar o coordinar posturas, abstenciones o resultados en licitaciones, concursos o subastas públicas.

Así mismo, la sociedad en la promoción de las buenas prácticas comerciales, se abstendrá de realizar actos de abuso de posición de dominio en el mercado. Se entenderá que la Sociedad tiene posición de dominio, cuando tenga la posibilidad de restringir, afectar o distorsionar, en forma sustancial, las condiciones de la oferta o demanda en el mercado, sin que los demás agentes económicos competidores o no, potenciales o reales, o los consumidores puedan, en ese momento o en un futuro inmediato, contrarrestar dicha posibilidad.

En el evento que la Sociedad llegare a detentar una posición dominante en el mercado, se compromete a no ejecutar actuaciones tales como:

- Fijación de precios predatorios.
- Fijación o imposición injustificada de la distribución exclusiva de bienes o servicios.
- Subordinación de la celebración de contratos a la aceptación de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o arreglo al uso comercial, no guarden relación con el objeto de tales contratos.
- Adopción de condiciones desiguales con relación a terceros contratantes de situación análoga, en el caso de prestaciones u operaciones equivalentes, colocándolos en desventaja competitiva.
- Negativa injustificada y discriminatoria, a satisfacer demandas de compra o adquisición, o a aceptar ofertas de venta o prestación, de productos o servicios.
- Incitación a terceros a no aceptar la entrega de bienes o la prestación de servicios; a impedir su prestación o adquisición; o a no vender materias primas o insumos, o prestar servicios, a otros.
- Conductas que impidan o dificulten el acceso o permanencia de competidores actuales o potenciales en el mercado por razones diferentes a la eficiencia económica.

De la competencia desleal

La Sociedad en cumplimiento de la ley, de la buena fe comercial y de las sanas costumbres mercantiles, garantiza la libre y leal competencia económica mediante la prohibición de actos y conductas de competencia desleal. Constituye competencia desleal todo acto o hecho contrario a la buena fe comercial y al normal desenvolvimiento de las actividades mercantiles.

Además de las conductas y actos descritos en la ley como constitutivos de competencia desleal, se tendrán como tales:

- Los medios o sistemas encaminados a crear confusión con un competidor, sus establecimientos de comercio, sus productos o servicios.
- Los medios o sistemas tendientes a desacreditar a un competidor, sus establecimientos de comercio, sus productos o servicios.
- Los medios o sistemas dirigidos a desorganizar internamente una empresa competidora o a obtener sus secretos.
- Los medios o sistemas encauzados a obtener la desviación de la clientela siempre que sean contrarios a las costumbres mercantiles.
- Los medios o sistemas encaminados a crear desorganización general del mercado.

- Las conductas reiteradas tendientes a privar a un competidor de sus técnicos o colaboradores de confianza, aunque no produzcan la desorganización de la empresa ni se obtengan sus secretos.
- En general, cualquier otro procedimiento similar a los anteriores, realizado por un competidor en detrimento de otros o de la colectividad, siempre que sea contrario a las costumbres mercantiles.

Disposiciones generales:

Quedan exceptuados los actos o acuerdos que la legislación o la costumbre mercantil adopte como válidos.

Los Administradores que suscriban o promuevan la celebración de las conductas descritas incurrirán en falta grave a sus obligaciones legales y contractuales y deberán resarcir los daños causados con sus actuaciones a la Sociedad y a terceros.

TÍTULO VIII: CONFLICTOS DE INTERÉS

Capítulo I: Definición

Para los efectos del presente capítulo se utilizarán las siguientes definiciones. Los demás términos iniciados con mayúscula, tendrán el significado indicado en el Código de Buen Gobierno.

Conflicto de Intereses:

Se entiende por conflicto de intereses, la concurrencia de dos o más intereses antagónicos en cabeza de un administrador, colaborador o accionista que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, por lo cual puede afectarse la transparencia de las decisiones que le competen y llevarlo a adoptar determinaciones en provecho personal, familiar o de un tercero, desconociendo sus deberes con Sinergia Global en Salud S.A.S.

Deber de lealtad:

El deber de lealtad obliga a una Persona Cubierta a ejercer sus poderes corporativos de buena fe y en el mejor interés de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, en contraposición a sus propios intereses o los intereses de otra entidad o Persona de Interés.

Persona Cubierta:

Los administradores de las empresas que conforman Sinergia Global en Salud S.A.S. y sus Empresas, incluidos aquellos que sin ser administradores se inmiscuyen en una actividad positiva de gestión, administración o dirección de la sociedad, sin limitarse a aquellas personas con calidad de administradores, las personas con poderes delegados de la Junta Directiva u otra persona en un cargo similar de autoridad.

Transacción:

Cualquier transacción comercial, contrato, arrendamiento, licencia u otro arreglo comercial, ya sea evidenciado por escrito o entendimiento verbal, incluyendo donaciones.

Vinculados:

Se entenderán por Vinculados:

- el cónyuge o compañero permanente de la Persona Cubierta o las personas con análoga relación de afectividad;
- los parientes la Persona Cubierta o de su cónyuge dentro del cuarto grado de consanguinidad y los cónyuges de aquellos,

- (iii) las sociedades en las que la Persona Cubierta o cualquiera de las personas mencionadas anteriormente detentan la calidad de controlantes, conforme al artículo 260 del Código de Comercio;
- (iv) las sociedades en las que ocupe simultáneamente el cargo de administrador;
- (v) los patrimonios autónomos en los que la Persona Cubierta sea fideicomitente o beneficiario; y
- (vi) aquellas personas naturales o jurídicas que ejerzan el control sobre la sociedad en la que la Persona Cubierta cumpla sus funciones.

Capítulo II: Propósito

El objetivo de esta política de conflicto de intereses es proteger el interés de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas cuando se esté contemplando la posibilidad de entrar en una Transacción o acuerdo que pueda beneficiar el interés privado o personal de un funcionario o director de salud. Esta política será igualmente aplicable para:

- Asegurar que todas las personas que, en virtud de su posición, puedan influir en las decisiones que afectan al negocio, las operaciones, la posición ética y/o competitiva de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, desempeñan sus funciones de manera imparcial, libres de cualquier prejuicio creado por intereses personales de cualquier tipo.
- Proporcionar a las Personas Cubiertas un método para revelar posibles conflictos de intereses.
- Aclarar los deberes y obligaciones de las Personas Cubiertas en el contexto de posibles conflictos de intereses.

Capítulo III: Política

La política de Sinergia Global en Salud S.A.S propende porque cada Persona Cubierta tenga conocimiento de manera rápida, completa y oportuna de esta normativa, así como la manera de cumplir con los requisitos de divulgación que pueden ser desarrollados por la Junta Directiva, con el objetivo de evitar la participación en Transacciones que impliquen o puedan implicar un potencial conflicto de intereses.

Capítulo IV: Situaciones de conflicto de interés

Las Personas Cubiertas de las empresas que conforman Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas incluidos aquellos con calidad de administradores, las personas con poderes delegados de la Junta Directiva u otra persona en un cargo similar de autoridad de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, deberán declararse impedidos, abstenerse de actuar, según sea el caso, en aquellos asuntos que consideren puede generar un potencial conflicto de intereses con Vinculados.

Los trabajadores (colaboradores) de las empresas que conforman CHRISTUS Health, a saber: CHRISTUS Health (Texas Non-Profit), CHRISTUS Rendimiento LLC y CHRISTUS Health Colombia S.A.S., incluidos aquellos con calidad de administradores, las personas con poderes delegados de la Junta Directiva u otra persona en un cargo similar de autoridad de la corporación y los contratistas que por la naturaleza del contrato lo exijan, tienen prohibido asesorar a personas naturales y jurídicas que tengan interés en contratar con las empresas que conforman Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas. Igual disposición aplicará a los trabajadores (colaboradores) de las empresas que conforman el Grupo Empresarial COOMEVA.

Capítulo V: Procedimiento

Obligación de divulgar:

Las personas a quienes les aplica la presente política deberán revelar, de manera completa y detallada, la existencia y la naturaleza de cualquier situación o circunstancia que genere un

potencial conflicto de intereses con respecto a una Transacción propuesta o existente que involucre a Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, a sus directivos y/o trabajadores de conformidad con las siguientes reglas.

Declaración de divulgación de intereses:

Determinaciones a nivel de la administración

Cualquier situación de conflicto de intereses deberá ser informada de inmediato, de manera completa y detallada al Oficial de Cumplimiento, quien hará el reporte pertinente al Comité de Finanzas, para que este, en el marco de sus funciones, conceptúe ante la Junta Directiva sobre la mejor decisión para el mismo.

Si la Persona Cubierta es un miembro de Junta Directiva, el asunto se someterá a la votación de esta corporación, pero la Persona Cubierta deberá abstenerse de votar o manifestarse sobre la decisión.

Determinaciones a nivel de la Asamblea de Accionistas:

La autorización a la Persona Cubierta por parte de la Asamblea General de accionistas se otorgará únicamente cuando el acto no perjudique los intereses de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas.

Los accionistas considerarán todas las circunstancias alrededor del potencial conflicto de intereses y tomarán una decisión en el mejor de los intereses para Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas. Si el órgano competente así decide, podrá ordenar proceder con la Transacción en conflicto, siempre y cuando este acto no perjudique los intereses de la Sociedad.

En todo caso, si la Persona Cubierta obtuvo la autorización con información incompleta, falsa o a sabiendas de que la operación ocasionaría perjuicios a Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, no podrá ampararse en dicha autorización para exonerarse de responsabilidad por sus actos y, en consecuencia, será responsable frente a Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, los accionistas o terceros perjudicados.

Los accionistas que hayan autorizado expresamente la realización de un acto respecto del cual exista conflicto de interés por parte de una Persona Cubierta, que perjudique los intereses de Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, serán responsables solidaria e ilimitadamente por los perjuicios que ocasionen a Sinergia Global en Salud S.A.S y sus Empresas, a los accionistas y a terceros, salvo que dicha autorización se haya obtenido de manera engañosa.

Cuestionario Anual:

Las Personas Cubiertas deberán indicar todas aquellas operaciones que potencialmente estuvieron sujetas a un conflicto de intereses y que fueron o no reportadas en los términos de la presente política.

Divulgaciones Continuas:

Si con anterioridad al diligenciamiento del Cuestionario Anual, la Persona Cubierta se da por enterada del conflicto de intereses con respecto a una Transacción propuesta o existente que involucre a Sinergia Global en Salud S.A.S y/o a sus Empresas, deberá informarlo de manera inmediata por medio del formato [*] remitiendo el mismo a la Junta Directiva. La Persona Cubierta, en todo caso, deberá abstenerse de intervenir, influir y votar en la toma de decisiones sobre ese asunto.

Capítulo VI: Régimen de incompatibilidades e inhabilidades

Sin perjuicio de las inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés contenidos en la ley, la Sociedad adopta los siguientes:

No podrá existir vínculo matrimonial, ni de unión marital de hecho, ni de parentesco hasta en el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, único civil, entre:

- Gerentes
- Miembros de Junta Directiva
- Revisores Fiscales

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 por algún cuestionamiento sean desvinculados de la Sociedad, porque de forma dolosa hayan atentado o atenten contra su patrimonio, imagen o buen nombre, no podrán readquirir la calidad de trabajadores o administradores.

No podrán ser elegidos, ni nombrados miembros de Junta Directiva, Gerente, Revisor Fiscal, o altos funcionario de la Sociedad 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 (5) años, como miembro de los organismos de dirección, administración o control de cooperativas o entidades prestadoras 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, miembros de Junta Directiva, gerentes, administradores, Revisor Fiscal, quedan incluidas en este régimen.

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

TÍTULO IX: RESPONSABILIDAD SOCIAL

Capítulo I: Políticas de responsabilidad social

Se entiende Responsabilidad social como el mecanismo mediante el cual la Sociedad da respuesta a las expectativas de los grupos de interés con los cuales tiene relación, especialmente, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y progresar.

La Sociedad cumple su objetivo social a través de la relación con personas y con grupos, por lo cual debe ubicar su objetivo económico dentro de un contexto de desarrollo social. La conjunción del objetivo económico y el social, permite a la Sociedad su desarrollo integral.

La responsabilidad social le permite a la Sociedad examinar el grado en que la organización ha desarrollado un sistema que le permita gestionar los impactos de sus servicios y actividades sobre los ecosistemas y la sociedad, promoviendo una cultura de renovabilidad de los recursos e integración con la comunidad, así como las acciones emprendidas para cumplir con las reglamentaciones actuales sobre el tema.

Capítulo II: Políticas que orientan la gestión frente al medio ambiente

La Sociedad asume como pauta del gobierno corporativo la incorporación de la variable ambiental en la consideración de las decisiones que se adopten en la Sociedad.

Los órganos de Administración de la Sociedad, según corresponda, adoptarán las medidas que consideren relevantes para dar aplicación a buenas prácticas en materia de ahorro, cuidado y promoción del medio ambiente y sus recursos.

La Sociedad como entidad del sector privado es consciente de la necesidad de cuidar el medio ambiente y por lo tanto ha implementado políticas y estrategias encaminadas a ser protagonistas de la nueva cultura del reciclaje, contribuyendo al equilibrio del ecosistema, al autocuidado de la salud y la protección de las personas y el medio ambiente.

En particular se fortalecerán o adoptarán políticas y estrategias orientadas a:

- Promover, hacer seguimiento y controlar el ahorro de energía eléctrica, de agua, papel.
- Promover y facilitar el empleo de estrategias de reciclaje.
- Aplicar las mejores prácticas en lo concerniente al manejo de residuos o desechos orgánicos, químicos o industriales.

- Implementar el “Plan de Gestión Integral de los Residuos Hospitalarios” en donde existen Unidades de prestación de servicios de salud, así mismo verificar el cumplimiento por parte de sus aliados estratégicos para la prestación de los servicios de salud.

TÍTULO X: MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La Sociedad garantizará la implementación de procesos e instancias que permitan el control de gestión de las políticas del buen gobierno plasmada en el presente Código.

Capítulo I: Definición de controversias

Se entiende por controversia cualquier disputa o reclamación que surja entre los Accionistas, el Gerente General o Presidente, colaboradores en general, los grupos de interés y los miembros de la Junta Directiva.

Capítulo II: Procedimiento a seguir en los casos de controversias

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

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

No obstante, se encuentran exceptuadas del procedimiento enunciado, las controversias suscitadas en el marco del Contrato de Servicios Administrativos suscrito entre Sinergia Global en Salud S.A.S. y CHRISTUS Health Colombia S.A.S., el 8 de septiembre de 2016 que deberán sujetarse a lo establecido en el artículo VIII del mismo.

Capítulo III: conflictos entre colaboradores

Para dar solución a los conflictos que surjan entre la Sociedad y sus colaboradores se llevarán a cabo los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad, en la Ley y en el contrato de trabajo. En caso de ser necesario la Sociedad podrá dar aplicación al procedimiento disciplinario establecido en las normas vigentes.

TÍTULO XI: MECANISMOS PARA LA DIFUSIÓN, VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.

Capítulo I: Seguimiento

El Gerente General o Presidente de la Sociedad informará en la medida de las necesidades y cuando lo estime conveniente, a la Junta Directiva los avances, aciertos y dificultades que se hayan presentado en la Sociedad con relación a la implementación, divulgación y aplicación del presente código.

Capítulo II: cumplimiento e instancias de consulta

El seguimiento a lo establecido en este Código, será realizado, en el marco de sus funciones, por el Oficial de Cumplimiento, quien reportará ante el Comité de Finanzas.

Todos los colaboradores de la Sociedad, en especial los Altos Funcionarios, la Junta Directiva, el Representante Legal y el Auditor Interno, son responsables aplicar las disposiciones del presente Código.

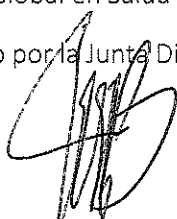
Las dudas o inquietudes que en virtud de su aplicación puedan surgir, serán consultadas en primer término ante el correspondiente superior; cuando no fuere suficiente esta instancia o no existiere respuesta de su parte o el caso involucrare a ese superior, el asunto será reportado a los Altos Funcionarios de la Compañía, los cuales resolverán la consulta en un término prudencial.

En caso de presentarse situaciones de conflicto por inaplicación o inobservancia de las prescripciones del presente Código, quien tenga conocimiento del hecho deberá informarlo a la Gerencia General de la Sociedad o a la Junta Directiva.

Capítulo III: vigencia y modificaciones

Este Código de Buen Gobierno Corporativo entrará en vigencia a partir de su promulgación y deroga el expedido mediante Resolución 002 del 25 de noviembre de 2014 por la Junta Directiva de Sinergia Global en Salud S.A.S.

Aprobado por la Junta Directiva de Sinergia Global en Salud el 22 de junio de 2017



Joseph Sebastian Barcie
En Representación de CHRISTUS Health
Colombia S.A.S.
Representante Legal



Hicsa Yohanna Vivas Reyes
Secretaria de Junta Directiva