TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN 2
2. ¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO? 2
3. ¿QUIÉNES SOMOS? 3
4. NUESTROS VALORES Y LAS CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS 3
5. NUESTRAS PREMISAS DE ACTUACIÓN 5
6. POLÍTICAS QUE RESALTAMOS 8
   6.1 Política de humanización en los servicios 8
   6.2 Política de seguridad del paciente 9
7. NUESTRO ACTUAR 10
   7.1 Nuestro relacionamiento con los grupos de interés 10
   7.2 Reconocemos y promovemos los derechos humanos 10
   Reconocemos que la ética en salud está estrechamente ligada a la garantía y promoción de los derechos y deberes de nuestros grupos de interés, incluyendo pacientes, sus familias, colaboradores, proveedores y la comunidad en general. 10
   7.3 Contratamos bajo los principios de legalidad, objetividad y transparencia 10
   7.4 Reconocemos el derecho a disentir y deber de denunciar 11
   7.5 Disposiciones sobre activos y recursos internos y ambientales. 11
   7.6 Responsabilidades sobre seguridad, integridad y confidencialidad de la información 11
   7.7 Cumplimos con las regulaciones sobre el de tratamiento de información personal 11
   7.8 Cumplimos con las normas de seguridad y salud en el trabajo 12
   8. MECANISMOS DE GOBIERNO PARA ASUNTOS ÉTICOS 12
9. CANALES DE REPORTE POR INCUMPLIMIENTO Y LÍNEA ÉTICA 14
10. FÓRMULA PARA APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN 14
11. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN 14
12. CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO 15
13. EVALUACIÓN 15
14. CONTROL DE CAMBIOS 16

1. PRESENTACIÓN

Nuestro código de ética y conducta presenta el conjunto de lineamientos y políticas que hacen realidad los valores que fundamentan nuestro actuar en la Clínica Somer, este documento contiene los principios y expectativas que gobiernan el comportamiento de las personas y nuestra Clínica, establece responsabilidades y consecuencias en cada colaborador por su obrar estando presente un conflicto de intereses, el uso y manejo de información confidencial y privilegiada, el uso de los recursos y otras reglas que propenden por una organización transparente con cero tolerancia al fraude y la corrupción.

Todas las directrices, lineamientos y actividades descritos en el presente documento requieren del compromiso activo de las personas que hacen parte de la organización, nuestros clientes internos, usuarios, proveedores y demás partes interesadas, pues reconocemos que para asegurar la actuación de las personas en el marco de la ética no basta con adoptar normas o procedimientos obligatorios, sino que es indispensable incorporar de forma natural las conductas, valores y principios aquí descritas en cada una de nuestras acciones cotidianas y ordinarias.

Nuestra cultura organizacional está altamente influenciada por los principios esenciales de la práctica y ética médicas, el papel de la medicina en la sociedad, la pertenencia al sector salud, nuestra naturaleza jurídica como institución prestadora de servicios de salud y los valores corporativos que hemos definido como necesarios, pues su ejercicio efectivo recoge y refleja nuestras creencias, la forma en que actuamos y nuestra identidad.

Los principios y valores que guían nuestra cultura organizacional se ejercen y practican al interior de la Clínica Somer de forma auténtica y constituyen la base del relacionamiento con nuestros colaboradores, usuarios, proveedores, las autoridades y el ecosistema de salud colombiano.

2. ¿A QUIÉNES APLICA ESTE CÓDIGO?

Las disposiciones contenidas en este Código son aplicables a los miembros de la junta directiva, colaboradores, clientes, usuarios, contratistas, proveedores, prestadores de servicios de salud independientemente si tienen o no la calidad de accionistas de la Clínica Somer.

Este documento es de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, garantizando que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas aquí contenidas,

cuyo incumplimiento o inobservancia constituye una falta grave, generando las consecuencias respectivas, conforme a los reglamentos internos de la Clínica.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una persona jurídica de carácter privado constituida desde 1985, dedicada a la prestación de servicios asistenciales en salud de mediana y alta complejidad para Rionegro y el Oriente antioqueño. Somos una institución preparada para atender las necesidades de nuestros usuarios, apoyados en la vocación de servicio de nuestra familia de colaboradores y el alto nivel tecnológico y de infraestructura con el que contamos, trabajando día a día con el corazón.

Nuestro actuar se basa en tres pilares fundamentales que son:

- La humanización del servicio
- La seguridad del paciente
- El mejoramiento continuo.

Como IPS, estamos organizados bajo la forma de sociedad anónima, hacemos parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema de Protección Social colombiano.

4. NUESTROS VALORES Y LAS CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS

Nuestros **valores organizacionales** refieren al comportamiento esperado por la Clínica Somer para posibilitar el logro de los objetivos. Constituyen una expresión concreta de nuestra cultura organizacional: lo que creemos, la forma como actuamos y lo que se puede esperar de nosotros:

Empatía: en la Clínica Somer tenemos la capacidad de identificarnos con los demás y entender sus sentimientos, siempre visualizando al otro como un ser integral. Demostramos empatía: cuando:

- Entendemos las emociones de los pacientes y su familia, así como sus perspectivas y experiencias.

- Escucho activamente al otro para identificar sus riesgos y necesidades, y entender su situación.
- Demuestro con calidez y amabilidad mi disposición para ayudar.
- Actúo con respeto y compasión ante el dolor y el sufrimiento de los demás.

Pasión: en la Clínica Somer vibramos con lo que hacemos y eso lo sienten nuestros usuarios, visitantes y compañeros de trabajo en cada interacción. Vemos en lo que hacemos un gran privilegio. Expresamos nuestra pasión:

- Hago mi mejor esfuerzo por aportar al logro de la visión de la Clínica.
- No me conformo con lo mínimo ni me dejo vencer por el primer obstáculo para cumplir con mi deber.
- Uso mi iniciativa para sorprender gratamente a mis usuarios.

Respeto: En la Clínica Somer A todas las personas les brindamos un trato acorde a su dignidad de seres humanos, como condición para la convivencia y la armonía.

Expresamos nuestro respeto:

- Brindo un trato amable y cálido a todas las personas.
- Cuido mi lenguaje corporal y no elevo la voz.
- No abuso de mi posición, cualquiera que sea, para denigrar o hacer sentir inferiores a los demás.

Integridad: es la expresión de la ética y la honestidad que demuestran la devoción hacia nuestros principios y la coherencia entre lo que pensamos, lo que decimos y lo que hacemos.

Expresamos nuestra integridad:

- Soy fiel a mis principios y antepongo los intereses de mis usuarios y de la institución a mi propio beneficio.
- Pongo en conocimiento de la Clínica cualquier irregularidad que atente contra la ética y las normas.

Trabajo colaborativo: trabajamos por un propósito común y entendemos que juntos logramos más de lo que lograríamos como individuos. El trabajo colaborativo se manifiesta, cuando:

- Como parte de un equipo de trabajo, entiendo que mi aporte es necesario para lograr los mejores resultados.

- Actúo solidariamente y con responsabilidad para beneficio de todos.

Confianza: Nuestro compromiso con ser cada vez mejores, el trabajo proactivo y el amor que le ponemos a lo que hacemos, nos hace merecedores de la confianza de todos nuestros grupos de interés. Somos confiables cuando:

- Somos consistentes entre lo que decimos y lo que hacemos.
- Cumplimos las normas y políticas internas y externas.
- Cumplimos responsablemente lo que prometemos.

Adicionalmente, al hacer parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema de Protección Social Colombiano, incorporamos y armonizamos nuestros valores organizacionales con los valores reconocidos legalmente por dichos sistemas como esenciales para la realización de nuestra gestión como IPS, buscando evitar los actos de corrupción, opacidad o fraude al interior de la Clínica:

- **Honestidad.**
- **Respeto.**
- **Compromiso.**
- **Diligencia.**
- **Justicia.**

Nuestros valores y principios, además de concretarse a través de las conductas asociadas, se refuerzan a partir de las políticas generales de gestión en diversos aspectos, que se relacionan a continuación:

5. NUESTRAS PREMISAS DE ACTUACIÓN

En la Clínica Somer trabajamos día a día con el corazón. Nuestras reflexiones y decisiones sobre la forma de actuar están determinadas por las políticas generales aquí descritas, cuyo punto de partida es la dignificación del ser humano a través del reconocimiento de sus derechos, la prestación de servicios asistenciales y administrativos humanizados y seguros, el ejercicio de nuestros valores organizacionales en cada actuación y el buen gobierno organizacional como elemento que vela por el cumplimiento efectivo de nuestra propuesta de valor hacia todos los grupos de interés, especialmente para nuestros colaboradores, usuarios, clientes y proveedores.

En nuestra gestión cotidiana

- **Trabajamos bajo tres pilares fundamentales:** la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el mejoramiento continuo.

- **Actuamos bajo los preceptos de nuestra política de calidad:** generamos la cultura del mejoramiento continuo basado en el autocontrol, en la satisfacción de los usuarios y colaboradores de la Clínica, brindando servicios de salud oportunos, seguros y pertinentes con personal competente y comprometido con la calidad, evaluando el sistema de gestión de la calidad por lo menos una vez al año.

- **Actuamos bajo los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación**: reconocemos que nuestro sistema de control interno es el proceso ejecutado por la Junta Directiva, la administración y otros actores diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización. Somos conscientes que es deber de cada uno de los colaboradores aplicar los principios de autorregulación, autogestión y autocontrol en cada una de las funciones y procesos operativos para asegurar el cumplimiento de los objetivos y un mejor nivel de calidad en los servicios prestados. Así las cosas, nuestra gestión siempre privilegia:
  - ✓ **Autocontrol**: es la capacidad de los colaboradores, independientemente del nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, orientarlo a la satisfacción del derecho a la salud de los usuarios, detectar desviaciones y efectuar acciones correctivas sobre las funciones, tareas y responsabilidades.
  - ✓ **Autorregulación**: es la capacidad organizacional para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y mejoramiento del sistema de control interno.
  - ✓ **Autogestión**: es la capacidad de la organización para interpretar, coordinar, ejecutar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz su funcionamiento.

- **Administramos nuestros riesgos:** definimos el alcance del sistema integral de administración de riesgos, además de los roles y las responsabilidades a todo nivel (estratégico, financiero y operativo) que proporcionan la estructura para fijar la ruta de la gestión de riesgos determinando los medios para alcanzarlos, supervisar la implementación y la comunicación de los resultados obtenidos. Las responsabilidades contenidas en los reglamentos y manuales de riesgos requieren de un alto nivel de compromiso de los colaboradores, líderes y administradores

con la organización y su incumplimiento genera consecuencias según lo allí definido en la normativa interna.

- **Declaramos Cero Tolerancia para los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno (COF-S) Lavado de activos, Financiación del Terrorismo, Financiación a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT/FPADM):** A través de la administración de los sistemas y subsistemas de riesgos, aplicamos las políticas, lineamientos y procedimientos conforme a las exigencias legales, allí se fijan las responsabilidades a cargo de cada nivel de la estructura administrativa y la información y comunicación que debe fluir hacia la Junta Directiva.

- **Reducimos el riesgo de soborno a través de la política de regalos, atenciones y otros:** la práctica asociada a la entrega o recibo de regalos, invitaciones y trasferencias de valor es una práctica de alto riesgo conforme a las buenas prácticas anticorrupción, por lo que contamos y cumplimos con nuestros lineamientos internos que regulan la materia. En general, para la recepción u otorgamiento de regalos, invitaciones y trasferencias de valor debemos considerar las siguientes prohibiciones:

  - No se deberá en ningún caso recibir dinero de terceros para ayuda propia o de la institución en cuentas personales. El dinero se debe recepcionar en el área de tesorería.
  - Recibir algún beneficio académico y/o económico por parte de los proveedores u otros terceros sin la debida declaración del conflicto de interés.
  - Desempeñar funciones con familiares o con personas con quien se tenga alguna relación sentimental que requieran un control dual.
  - Está prohibido solicitar, recibir o gestionar obsequios, patrocinios u otros beneficios de terceros, sea con interés personal o de un tercero. Esta medida es esencial para evitar conflictos de interés y asegurar que todas las actividades relacionadas con nuestra Clínica se manejen de manera transparente y ética.
  - Está prohibido que personal no autorizado gestione patrocinios a eventos, congresos, seminarios, actividades de responsabilidad social en los servicios o por fuera de ellos. Cualquier oferta que reciba la Clínica en este ámbito debe ser canalizada a través del área designada por la Clínica y las personas responsables designadas para su previo análisis y aprobación.

- **Revelamos cualquier conflicto de intereses que pueda afectar la objetividad en la toma de decisiones:** Un conflicto de intereses en la Clínica Somer, corresponde a toda situación, vínculo o circunstancia que pueda restar objetividad,

independencia o imparcialidad en la toma de alguna decisión a cargo de un colaborador o miembro de la organización.

Entendemos que un conflicto de intereses puede ser **real**, cuando la persona ya se encuentra en una situación o vínculo en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus funciones. Es **potencial** cuando la persona tiene un interés particular que podría influir en sus decisiones, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión y podría producirse en el futuro.

Todos los destinatarios de este código tienen el deber de revelar cualquier conflicto de interés real o potencial, abstenerse de tomar cualquier decisión, y en general comunicarlo ante el órgano que corresponda, todo aquello que pudiera afectar los intereses de la Clínica Somer, cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de interés, suministrando los soportes correspondientes, así como los impactos y posibles soluciones a través de los canales y procedimientos definidos.

Todas las decisiones y acciones de los miembros de Junta Directiva, el Gerente, los Directores, los colaboradores de la Clínica y, en general, todos los destinatarios del presente Código deberán velar siempre por la defensa del interés general de la Clínica Somer y no por el provecho personal.

Teniendo en cuenta que las relaciones afectivas pueden dar lugar a una pérdida de objetividad en la toma de decisiones generando un conflicto de intereses, también es deber de todos los destinatarios de este código revelar dicha situación, en cada caso particular.

Ponemos nuestro corazón y excelencia operacional al servicio de nuestros pacientes.

6. POLÍTICAS QUE RESALTAMOS

6.1 Política de humanización en los servicios

Promovemos el ofrecimiento de un entorno de salud humanizado, en donde la cultura del servicio haga parte de nuestra esencia corporativa y de cada una de las personas que la integren, ofreciendo una asistencia con calidez, trato amable, personalizado y de respeto hacia la confidencialidad y dignidad de los usuarios. Nuestro compromiso sobre

la humanización en los servicios, comprende:

- Definir procesos de capacitación para el talento humano sobre la humanización de la atención, mediante la certificación del personal en competencias generales y específicas dentro de las cuales se encuentra con gran relevancia las actitudinales y comportamentales.
- Diseñar ambientes físicos humanizados y dignos, con condiciones de silencio y confort.

6.2 Política de seguridad del paciente

Brindamos una atención segura fomentando la cultura de seguridad del paciente entre nuestros colaboradores internos, implementando procesos clínicos basados en evidencia científica, generando el autocontrol y gestión en el reporte, captura y análisis de los eventos adversos, gestionando las estrategias de mejoramiento continuo en toda la Clínica Somer logrando como impacto la mínima ocurrencia de los eventos adversos. Nuestros compromisos para concretar la seguridad en nuestros pacientes, clientes y usuarios:

- Desarrollar la cultura de seguridad para el usuario, fomentando en nuestros colaboradores, pacientes y en sus familias o acompañantes el desarrollo de acciones de identificación, prevención y gestión de riesgos relacionados con los procesos misionales de la Clínica Somer.
- Disminuir el riesgo en la atención en salud brindada a los usuarios de los servicios intrahospitalarios y ambulatorios. e. Identificar estrategias que permita la detección de fallas e incidentes en las estructuras y equipos permitiendo la mitigación de riesgos a los clientes internos y externos
- Capacitar a todos nuestros colaboradores sobre los eventos adversos, su prevención y detección oportuna con el fin de favorecer la “cultura del reporte”.
- Analizar los eventos adversos, asociándolos por causas y desarrollando estrategias de mejoramiento auto gestionadas por los servicios e incentivar la política de mejoramiento continuo.

6.3 Política de sostenibilidad

La Clínica SOMER alineada con su propósito superior, se compromete con la creación de valor compartido a través del equilibrio entre la rentabilidad de la organización, el desarrollo de la sociedad en la que se desenvuelve y la mitigación de los impactos ambientales negativos, partiendo de las buenas relaciones con nuestros grupos de

interés, reconociendo sus necesidades y expectativas.

Esta política se alinea con principios de sostenibilidad enmarcados en la ISO 26000, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Global Reporting Initiative, con los cuales promoveremos una cultura de sostenibilidad al interior de la organización, así mismo, como la promoción de comportamientos éticos, alineados con nuestros códigos de ética, conducta y buen gobierno a todo nivel organizacional, convirtiéndonos en un referente de buenos ciudadanos corporativos, enfocados en dejar huella en las generaciones actuales y futuras**.**

7. NUESTRO ACTUAR

7.1 Nuestro relacionamiento con los grupos de interés

Se basa en el diálogo abierto y en el conocimiento de necesidades y expectativas con todos nuestros grupos de interés implementando mecanismos de comunicación a través de diferentes canales. Nuestra política de sostenibilidad define los ejes y acciones bajo los cuales generamos valor a todos los públicos de interés para la Clínica Somer.

7.2 Reconocemos y promovemos los derechos humanos

Reconocemos que la ética en salud está estrechamente ligada a la garantía y promoción de los **derechos y deberes** de nuestros grupos de interés, incluyendo pacientes, sus familias, colaboradores, proveedores y la comunidad en general.

El respeto por los derechos de cada persona que interactúa con nuestra institución es un principio fundamental de nuestra ética organizacional. De igual forma, el ejercicio de estos derechos conlleva responsabilidades compartidas que fortalecen la confianza, la seguridad y la equidad en la prestación de nuestros servicios.

Invitamos a cada miembro de nuestra comunidad a asumir este compromiso ético, contribuyendo a la consolidación de un ambiente basado en el respeto, la dignidad y la excelencia en el cuidado de la salud.

7.3 Contratamos bajo los principios de legalidad, objetividad y transparencia

Contamos con una política de compras que establece los criterios mínimos de selección, las condiciones y mecanismos de gobierno para la selección de proveedores, los niveles de autorización y atribución, la gestión del conflicto de intereses.

7.4 Reconocemos el derecho a disentir y deber de denunciar

Todos los grupos de interés tienen a su servicio la línea ética como un canal especial para la recepción de información de hechos que trasgreden las normas del presente código. La recepción de las denuncias se ejecuta con base en los principios de independencia de la operación, la confidencialidad y la no retaliación para el denunciante, en los términos descritos en la normativa interna.

7.5 Disposiciones sobre activos y recursos internos y ambientales.

Usa legítimo de los bienes y recursos

Nuestros bienes, recursos y activos se destinan a la prestación de servicios asistenciales y administrativos. De acuerdo con esto, es deber de todos los colaboradores de la Clínica Somer asegurarse que su uso debe ser ejecutado de forma responsable, únicamente para los fines institucionales. El uso no autorizado puede generar consecuencias conforme a los reglamentos internos, cuyas conductas, puede ser:

- Uso de sistemas de información y equipos del Centro para efectos personales
- Uso de materiales de oficina o su sustracción.
- Divulgación de información sin autorización.

7.6 Responsabilidades sobre seguridad, integridad y confidencialidad de la información

La seguridad de la información para la Clínica está asociada a los atributos de disponibilidad, confidencialidad, integridad y calidad de la información en la organización, donde gestionamos la protección de la información para asegurar la continuidad de nuestros servicios y actividades a través de diferentes controles que velan por la integridad de los activos de información.

Los destinatarios de este código deben dar cumplimiento a las políticas mínimas que sobre información disponemos en la Clínica Somer, actuando con precaución en la entrega de cualquier información y consultando los niveles de atribución con que cuenta para el efecto.

7.7 Cumplimos con las regulaciones sobre el de tratamiento de información personal

La Clínica Somer como responsable del tratamiento de los datos personales de todos los usuarios que tengan algún vínculo con la Institución o lo puedan tener en algún momento, cuenta con la política de protección de datos personales para el adecuado tratamiento de los datos personales registrados en las bases de datos de propiedad de Clínica Somer.

Todos los colaboradores de la Clínica deben dar aplicación a la política de protección de datos personales y su incumplimiento estará sujeto a las consecuencias previstas en los reglamentos internos de la institución.

7.8 Cumplimos con las normas de seguridad y salud en el trabajo

La Clínica se compromete con la protección y promoción de la salud de sus colaboradores en todos sus centros de trabajo, procurando su integridad física mediante la Identificación de los peligros, evaluación, valoración y control de los riesgos, el continuo mejoramiento de los procesos y la protección del medio ambiente.

Nuestros compromisos con este frente consisten en:

- Promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- Destinar los recursos necesarios: físicos, humanos, y financieros para la implementación y administración del sistema y velará por la mejora continua de sus procesos.

8. MECANISMOS DE GOBIERNO PARA ASUNTOS ÉTICOS

La **Junta Directiva** orientará la gestión ética Institucional, que busca fomentar en todas nuestras actuaciones la transparencia, la confianza y la credibilidad, con el objeto de promover y mediar el actuar de toda la Clínica Somer, dentro de los lineamientos establecidos en este código.

Para ello, tendrá en cuenta las siguientes responsabilidades:

- Fomentar el cumplimiento de las normas éticas y de buen gobierno, con lo cual se busca asegurar el buen comportamiento y la transparencia en los actos realizados entre los miembros de la organización y de estos con terceros.

- Recomendar la adopción de políticas que permitan un desarrollo ético y transparente de los servicios.
- Recomendar el desarrollo de los programas, talleres y capacitaciones para el fortalecimiento, persuasión y fomento de una cultura de comportamiento ético en la organización.
- Fomentar espacios de discusión y conversación sobre asuntos éticos de relevancia para la organización.
- Asegurar la disponibilidad de los recursos para la operación de la gestión ética en la Clínica.

Por su parte, el oficial de cumplimiento tiene a cargo las siguientes responsabilidades generales:

- Diseñar y proponer para aprobación de la Junta Directiva y quien haga sus veces, la estructura, instrumentos, metodologías y procedimientos tendientes a que la entidad administre efectivamente sus riesgos de prevención y detección de la corrupción, la opacidad y el fraude, en concordancia con los lineamientos, etapas y elementos mínimos previstos en la Ley.
- Desarrollar e implementar el sistema de reportes, internos y externos, de prevención y detección de la corrupción, la opacidad y el fraude de la entidad.
- Establecer y monitorear el perfil de riesgo de la entidad e informarlo a la Junta Directiva en su informe periódico semestral
- Establecer mecanismos para la recepción de denuncias (líneas telefónicas, buzones especiales en el sitio web, entre otros) que faciliten, a quienes detecten eventuales irregularidades, ponerlas en conocimiento de los órganos competentes de la entidad
- Estudiar los posibles casos de corrupción, opacidad y fraude, dentro del ámbito de su competencia, para lo cual debe contar con la colaboración de expertos en aquellos temas en que se requiera y elaborar el informe correspondiente para someterlo a consideración del máximo órgano social.
- Ejecutar el programa de transparencia y ética empresarial conjuntamente con las áreas involucradas y presentar informes periódicos sobre su avance.

9. CANALES DE REPORTE POR INCUMPLIMIENTO Y LÍNEA ÉTICA

El incumplimiento de cualquiera de los postulados del presente Código y en general por la transgresión de alguna norma de corte ético por parte de los destinatarios, debe ser puesto en conocimiento a través del canal de denuncias de la organización, conforme a los procedimientos especiales diseñados para el efecto.

1. **Teléfono:** 01-8000-112431 - Clínica Somer
2. **Formulario web**: https://reporte.lineatransparencia.co/Clínicasomer
3. **Email:** Clínicasomer@lineatransparencia.com

El oficial de cumplimiento recibirá la información, los hechos, datos y comportamientos denunciados, y en el marco de un debido proceso, la garantía de anonimato y no retaliación al denunciante, la analizará y evaluará con el fin de establecer la veracidad de la información, de forma articulada con el esquema de consecuencias administrativas o jurídicas que correspondan a la falta, conforme a los procedimientos definidos internamente.

La **Junta Directiva** hará el seguimiento efectivo a los casos recibidos, garantizando su gestión y archivo final, privilegiando los principios de anonimato y no retaliación al denunciante.

10. FÓRMULA PARA APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente documento, denominado “código de ética y conducta de la Clínica Somer, Nuestros postulados sobre la transparencia” han sido aprobados en Junta Directiva.

11. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN

El presente código debe ser divulgado de forma efectiva y periódica a todos los grupos de interés y debe mantenerse disponible para consulta en la página web de la Clínica Somer. Cada colaborador debe conocer su contenido, desde su vinculación. Todas las formaciones asociadas a la formación en temas éticos y de conducta son obligatorios para los destinatarios.

12. CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

Las violaciones a lo estipulado en el presente documento, están sujetas a la aplicación de los procedimientos, sanciones y medidas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, las estipulaciones contractuales y las demás políticas y lineamientos vigentes en la organización.

El presente Código de Conducta ha sido aprobado por la Junta Directiva, y representa un compromiso claro de la Clínica Somer con la incorporación de buenas prácticas de comportamiento ético y conducta en la organización.

13. EVALUACIÓN

Como mecanismos de evaluación del componente ético en la Clínica Somer se tiene establecido lo siguiente:

Encuesta de percepción ética dirigida a colaboradores, con el objetivo de obtener la apreciación del cliente interno de la Clínica sobre la percepción ética, con respecto a los valores corporativos, principios éticos, y buen gobierno corporativo, que permite valorar aspectos cruciales del direccionamiento estratégico y la gestión administrativa como parte del principio de mejora continua. (Ver Manual de estudio de percepción ética CI.MAN.1).

- Medición por medio de indicadores en el Índex.

Proporción de colaboradores que conocen el Código de Ética:

$$\frac{\text{Número de clientes internos que conocen el Código de Ética x 100}}{\text{Total, de clientes internos auditados}}$$

Índice de vulneración al Código Ética:

$$\frac{\text{Número de Vulneraciones al Código de Ética x 1.000}}{\text{Total, de Colaboradores}}$$

Elaboró y/o actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Andrea Bedoya Otálvaro	Ramiro del Carmen Posada Agudelo	Junta Directiva
Cargo: Líder de control interno	**Cargo:** Gerente	

14. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS	RESPONSABLE
01-04-2016	V1	Elaboración inicial código de ética Clínica Somer S.A.	Karol Juliana Huertas.
16-12-2016	V2	Adición del numeral 4.4 y anexo 1 Sobre la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo.	Karol Juliana Huertas y Marcela Urrea.
24-07-2017	V3	Se modifica numeral 3, Ver plataforma estratégica en el Código de Buen Gobierno.	Karol Juliana Huertas.
22-03-2018	V4	Ajustes en definiciones y conceptos, se reestructura la tabla de contenido.	Marcela Urrea. Astrid Ramírez. Diana Rendón.
05-11-2020	V5	Se ajusta el Código de ética a las disposiciones técnicas de la Circular 003 de 2018, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud. Se incluye como mecanismo de evaluación la encuesta de percepción ética.	Diana Rendón Castrillón. Andrea Bedoya Otálvaro.
10-11-2021	V6	Se ajusta el enfoque para el indicador vulneración al código de ética.	Natalia Andrea Cañizares Arias. Andrea Bedoya Otálvaro.
09-08-2023	V7	Desde las áreas responsables del proyecto de gobierno corporativo (control interno, cumplimiento, jurídica) y el asesor externo John Darío Cardona, se presenta a la junta directiva los avances sobre el proyecto de gobierno corporativo, proyecto que nace de la necesidad de cerrar las brechas de la circular externa 003 de 2018 y las siguientes que actualizan (20211700000005-5 de 2021 reglamenta el SICOF y actualiza la 003, 2022151000000053-5 reglamenta el programa de transparencia y ética empresarial ,	Andrea Bedoya Otálvaro.

Elaboró y/o actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Andrea Bedoya Otálvaro	Ramiro del Carmen Posada Agudelo	Junta Directiva
Cargo: Líder de control interno	**Cargo:** Gerente	

		20211700000004-5 imparte instrucciones relativas al código de conducta y buen gobierno y al sistema general de riesgos) expedidas por la Superintendencia Nacional de salud.	
15-02-2024	V8	Se le añadió el ítem de evaluación, donde se mencionan los indicadores con los que se evalúa dicho código.	Andrea Bedoya Otálvaro.
13-02-2025	V9	Se actualiza la plataforma estratégica 2025-2028 en relación a los valores corporativos. Se le ajustó información relacionado con la política de regalos y atenciones. Se reemplaza nuestro compromiso con la Responsabilidad social por la política de sostenibilidad. Se incluye el apartado sobre el reconocimiento y la promoción de los derechos humanos.	Andrea Bedoya Otálvaro.