

# PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

PTEE



# 1. Introducción

**CHRISTUS COLOMBIA** cuenta con un Programa Integral de Cumplimiento que compila todas las políticas y medidas del **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE**, buscando la mitigación de riesgos de Corrupción, Opacidad, Fraude, Soborno, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, entre otros. Las políticas se encuentran alineadas con el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Conducta Empresarial, el Manual del Sistema de Administración Integral de Riesgos SAIR y demás políticas internas de la Organización.

**CHRISTUS COLOMBIA** desarrolla sus actividades con sujeción a las normas legales y a los más altos principios éticos. Por tal motivo, en cumplimiento de lo establecido en las normas emitidas por la Superintendencia Nacional de Salud, y demás entidades y organismos de vigilancia y control, la Junta Directiva aprueba el **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE**, el cual es de obligatorio cumplimiento por parte de los administradores, directivos y en general de todos los colaboradores.

Conforme a los lineamientos normativos en materia de Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno del país y en especial, del Sector Salud Colombiano, en adelante el **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE**, será considerado el documento marco frente a estos riesgos.





## 2. Objetivo

Adoptar e implementar el **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA**, con el objetivo de prevenir, detectar y corregir situaciones, actividades, transacciones y operaciones relacionadas con actos de Corrupción, Opacidad, Fraude (COF) y Soborno o que tengan la potencialidad de convertirse en una práctica indebida o fraudulenta.

## 3. Alcance

El **PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE**, en adelante **PTEE**, será aplicable a las empresas que hacen parte del Grupo Empresarial **CHRISTUS COLOMBIA** y está dirigido a todos sus grupos de interés, especialmente a los miembros de Junta Directiva, Directivos, Colaboradores, Accionistas, Prestadores, Proveedores, Clientes y demás Contrapartes, cuando por la naturaleza de dicha vinculación su actuación pueda generar riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno.

Para efectos del presente Manual, **CHRISTUS COLOMBIA** y sus empresas (**CHRISTUS SINERGIA Servicios Ambulatorios S.A.S**; **CHRISTUS SINERGIA Salud S.A**; **CHRISTUS SINERGIA Clínica Palma Real S.A.S**.) serán denominadas en adelante “**CHRISTUS COLOMBIA**”.

# 4. Definiciones

**Conflicto de Interés:** Situación en virtud de la cual una persona (funcionario, contratista o tercero vinculado), debido a su actividad se enfrenta a distintas situaciones frente a las cuales podría tener intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede ser privilegiado en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

**Fraude:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultamiento o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.

**Opacidad:** Falta de claridad o transparencia, en las operaciones, acciones, transacciones y demás actividades de **CHRISTUS COLOMBIA**.



**Corrupción:** Se entiende por tal el empleo de la función, el cargo, o los elementos de trabajo de los destinatarios del presente manual, con el fin de satisfacer intereses particulares, sin importar si la conducta en concreto constituye o no un delito sancionado por la Ley Penal, y sin que sea necesaria para la cualificación como acto de corrupción la existencia de un Perjuicio patrimonial para **CHRISTUS COLOMBIA**.

Según la UNODC (siglas en inglés para Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito), la corrupción incluye soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos por un funcionario público, pero no es limitado a ello. La corrupción también puede ocurrir en los casos de nepotismo, extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada para fines personales y la compra y venta de las decisiones judiciales, entre varias otras prácticas.

**Lavado de Activos:** Delito que comete toda persona que busca dar apariencia de legalidad a bienes o dinero provenientes de alguna de las actividades descritas en el artículo 323 del Código Penal. El que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, incurrirá por esa sola conducta, en prisión de diez (10) a treinta (30) años y multa de mil (1.000) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



**Soborno:** Intercambios de valor monetarios (por ejemplo, dinero o regalos) o no monetarios (por ejemplo, Ofertas de trabajo, promesas de negocio), hacia cualquier persona, con el objetivo de influenciar indebidamente para que **CHRISTUS COLOMBIA** o un tercero pueda obtener, retener o incrementar negocios, u obtener algún otro beneficio de forma ilícita. Un soborno puede adoptar muchas formas. Si bien los casos con frecuencia incluyen pagos en efectivo (a veces disfrazados como “honorarios de consultoría” o “comisiones” dadas a través de intermediarios), otras han incluido gastos de viajes y regalos costosos.

**Soborno Transnacional:** El que dé u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, cualquier dinero, objeto de valor pecuniario u otra utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

# 5. Normatividad

## Internacional

1977	FCPA - Foreign Corrupt Practices Act of 1977 – Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero
1997	Declaración de las Naciones Unidas contra la corrupción y el soborno en las transacciones comerciales internacionales de 1997, establece el deber de los Estados de prevenir las prácticas corruptas, no solamente en el sector público, sino también en el privado.



# 5. Normatividad

## Nacional



1991	Constitución Nacional
2000	Ley 599 de 2000 – Código Penal
2003	Ley 850 de 2003: se reglamentan las veedurías ciudadanas.
2011	Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción
2011	Decreto 4632 de 2011 "Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1474 de 2011 en lo que se refiere a la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción y se dictan otras disposiciones".
2012	La Convención de la OCDE ratificada por la República de Colombia por medio de la Ley 1573 de 2012, para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales del 23 de mayo de 1997, igualmente establece la obligatoriedad y necesidad de crear códigos de conducta en el sector privado como una manera de prevenir la corrupción.
2014	Ley 1712 de 2014: se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
2015	Ley 1762 de 2015: Ley de lavado de activos.
2015	Decreto 1081 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República"
2016	Decreto 124 de 2016 "Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano."
2016	Circular Externa 009 de 2016 SARLAFT expedida por la Superintendencia Nacional de Salud
2016	Ley 1778 de 2016 - Responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional.
2018	Circular 003 de 2018 por la cual se imparten "instrucciones generales para la implementación de mejores prácticas organizacionales - código de conducta y de buen gobierno IPS de los grupos c1 y 02" expedida por la Superintendencia Nacional de Salud
2019	Ley 2014 de 2019 "Por medio de la cual se regulan las sanciones para condenados por corrupción y delitos contra la administración pública, así como la cesión unilateral administrativa del contrato por actos de corrupción y se dictan otras disposiciones"
2021	Circular Externa 20211700000005-5 del 17 de septiembre de 2021 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud en la que se dan las instrucciones generales relativas al Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF)
2021	Decreto 830 de 2021 - Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
2022	Ley 2195 de 2022 – Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de Transparencia, Prevención y Lucha contra la Corrupción y se dictan otras disposiciones.
2022	Circular 2022151000000053-5 de 2022 – Por medio de la cual la Superintendencia Nacional de Salud emite Lineamientos respecto al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, modificaciones a las Circulares Externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo relativo a la implementación de mejores prácticas organizacionales – Código de Conducta y de Buen Gobierno.

# 6. Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE

La Junta Directiva y la Alta Gerencia de **CHRISTUS COLOMBIA** asumen un compromiso total dirigido a la prevención del riesgo de COF y soborno, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la Organización pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta. Para dar cabal cumplimiento a este compromiso, se han determinado los siguientes aspectos como componentes del **PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA**:

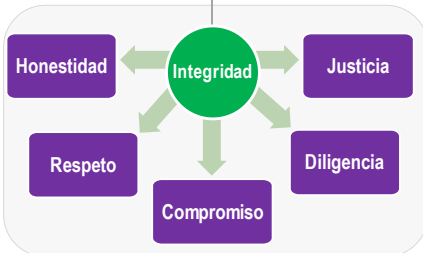
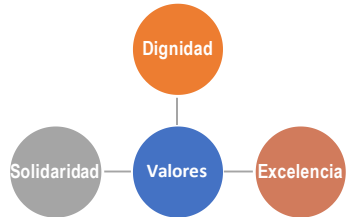
- Responsabilidades
- Valores y Principios
- Políticas y Lineamientos
- Comunicación y Capacitación
- Mecanismo de Denuncias
- Monitoreo y Seguimiento
- Reportes internos y externos



## Direccionamiento Estratégico

### Sostenibilidad y Crecimiento

Fortalecer base financiera para cumplir con nuestra misión, logrando el EBITDA para cada una de las unidades de negocio



### Normatividad

**SARLAFT / FPADM:** Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva  
Circular Externa 000009 de abril de 2016  
Circular Externa 20211700000005-5 de 2021

**FCPA:** Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero

**SICOF:** Sistema de Administración de Riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude  
Circular Externa 20211700000005-5 de 2021

**Ley 1474 de 2011** - Estatuto Anticorrupción  
**Ley 1778 de 2016** - Ley Antisoborno  
**Ley 2195 de 2022** - Transparencia, Prevención y Lucha contra la Corrupción  
Circular Externa 2022151000000053-5 de 2022

### Procesos

Sistema de Administración Integral de Riesgos - SAIR	Auditoría Interna
Gobierno Corporativo	Demás procesos de la Organización

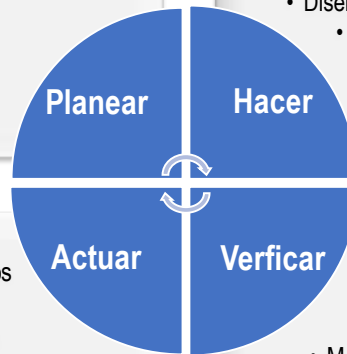
## Programa de Transparencia y Ética Empresarial

**Objetivo:** Establecer las políticas y procedimientos para la prevención y mitigación de riesgos de Cumplimiento (Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Corrupción, Opacidad, Fraude, Soborno y demás delitos relacionados)



- Planes de Trabajo y presupuesto aprobados por la Alta Dirección y Junta Directiva
- Políticas y Procedimientos:
  - Código de Ética y Conducta Empresarial (Código de Integridad)
  - Código de Buen Gobierno
  - Manual SICOF
  - Manual y Procedimiento SARLAFT/FPADM
  - Debida Diligencia de Contraparte
  - Validaciones en Listas de Cumplimiento
  - Guía, Detección y reporte de señales de alerta
  - Conflictos de Interés
  - Manual y Metodología de Gestión de Riesgos
  - Cláusulas contraactuales
  - Relacionamiento con Funcionarios de Gobierno
  - Reportes a Entidades Judiciales y de Control
  - Obsequios, Capacitaciones, Eventos y Otros
  - Donaciones y Contribuciones Caritativas

- Capacitación para los Colaboradores anual, Capacitaciones a Grupos Focales, Campañas de sensibilización y Divulgación
- Oficialización de políticas y procedimientos en plataforma documental DARUMA
- Implementación de políticas, procedimientos y mejoras
- Ejecución del Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento
- Ejecución del Comité de Riesgos
- Identificación, Análisis, Valoración, Tratamiento y Monitoreo de Riesgos
- Administración y Gestión del Canal de Denuncias - Línea de Integridad
- Gestión de Señales de Alerta, Conflictos de Interés
  - Realización de Conocimiento, Validaciones y Debida Diligencia de Contrapartes
    - Diseño, ejecución y gestión de alertas de Modelos Predictivos
    - Análisis de recepción y entrega de obsequios, capacitaciones, eventos, donaciones con las diferentes Contrapartes
    - Reportes a la Administración, Junta Directiva y Entes de Control



- Planes de Tratamiento ante controles no efectivos
- Retroalimentación y Planes de Mejoramiento
- Incentivos y Medidas Disciplinarias o Correctivas
- Reinducción
- Refuerzo de Capacitaciones y Socializaciones

- Monitoreo a controles de Riesgos
- Mapas y perfil de riesgo residual
- Medición de indicadores
  - Medición de Eficiencia y Efectividad del PTEE
- Evaluación del Cumplimiento del PTEE Anual
- Monitoreos transaccionales
- Validaciones Masivas de Contrapartes
- Protección a represalias
- Auditorías

Reportes

Representante Legal

Junta Directiva

Accionistas

Entes de Control



## 6.1 Responsabilidades

Con el objetivo de garantizar un correcto funcionamiento del **PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA**, los órganos de administración, dirección y control de la Organización, así como todos los colaboradores, tendrán la responsabilidad de cumplir cabalmente con las Políticas y Lineamientos referidos en el numeral **6.4.** de este documento. Adicionalmente, tendrán las siguientes responsabilidades a cargo:

# Junta Directiva



- a. Asumir un compromiso dirigido a la prevención del riesgo de COF y soborno, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- b. Determinar las acciones pertinentes contra los administradores, asociados y cualquier empleado de la entidad, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el **PTEE**.
- c. Aprobar la estrategia de comunicación para garantizar la divulgación del **PTEE** entre los empleados, asociados, contratistas y la ciudadanía en general. La estrategia contará como mínimo con los siguientes elementos:
- d. Delegar en el Oficial de Cumplimiento o quien haga sus veces, la administración del **PTEE**.
- e. Determinar de manera expresa (i) el perfil del administrador del **PTEE**; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asignen a la persona que tenga dicha responsabilidad, adicionales a las establecidas en otras medidas o normas.
- f. Aprobar las políticas y medidas propuestas por el Administrador del **PTEE** y presentadas por el CEO, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.

# CEO



- a. Velar por el compromiso dirigido a la prevención del riesgo de COF y soborno a nivel del equipo directivo, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- b. Aprobar un presupuesto con recursos que soporten las actividades de prevención del riesgo de COF y Soborno en la Organización.
- c. Presentar a la Junta Directiva, para aprobación, la propuesta del **PTEE** presentado por el Administrador del **PTEE** al Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento.
- d. Presentar a la Junta Directiva las políticas y medidas propuestas por el Administrador del **PTEE**, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.
- e. Incluir el **PTEE** como parte integral del Gobierno Organizacional de **CHRISTUS COLOMBIA**.
- f. Definir y aprobar la estructura organizativa que permita desarrollar el **PTEE** de la Organización.
- g. Presentar a la Junta Directiva la estrategia de comunicación definida por el Administrador del **PTEE**, con el objetivo de garantizar la divulgación del **PTEE** entre los empleados, asociados, contratistas y la ciudadanía en general.

# Equipo Directivo

- a. Velar por el compromiso dirigido a la prevención del riesgo de COF y Soborno en los colaboradores a su cargo directos e indirectos, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- b. Participar activamente de la revisión de las políticas y medidas propuestas por el Administrador del **PTEE**, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.
- c. Participar activamente de los Entrenamientos, Campañas de comunicación y sensibilización en el **PTEE**.
- d. Garantizar la participación de los colaboradores a su cargo directos e indirectos, en los Entrenamientos, Campañas de comunicación y sensibilización en el **PTEE**.
- e. Identificar Riesgos de COF y Soborno en los procesos a su cargo y notificarlos al Administrador del **PTEE** para su respectivo análisis conjunto.
- f. Establecer y velar por la implementación de controles para los riesgos de COF y Soborno identificados.



# Administrador del PTEE

- a. Presentar con el CEO y el Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva, la propuesta del **PTEE**.
- b. Proponer las políticas y medidas al CEO y al Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.
- c. Presentar, por lo menos una vez al año, informes a la junta directiva. Como mínimo, los reportes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del **PTEE** y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, demostrar los resultados de esta gestión.
- d. Velar porque el **PTEE** se articule con las Políticas de Riesgo adoptadas por la junta directiva o quien haga sus veces.
- e. Velar por el efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento del **PTEE**.
- f. Presentar con el CEO y el Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento, para aprobación de la junta directiva, la estrategia de comunicación definida, con el objetivo de garantizar la divulgación del **PTEE** entre los empleados, asociados, contratistas y la ciudadanía en general. La estrategia contará como mínimo con los siguientes elementos:
  - i. La divulgación tanto en el ámbito interno y externo del compromiso relacionado con la prevención de cualquier práctica corrupta.
  - ii. La puesta en marcha de mecanismos adecuados para comunicar a los asociados, administradores y empleados, de manera clara y simple, los beneficios del **PTEE**, así como las consecuencias de infringirlo.
- g. Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de incumplimientos del **PTEE** y posibles actividades sospechosas relacionadas con COF y Soborno.
- h. Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la entidad haya establecido.
- i. Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación del **PTEE**.
- j. Realizar la evaluación del cumplimiento del **PTEE** como mínimo una vez al año.





# Colaboradores

- a. Aplicar las políticas y medidas propuestas por el Administrador del **PTEE**, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.
- b. Participar activamente de los Entrenamientos, Campañas de comunicación y sensibilización en el **PTEE**.
- c. Identificar Riesgos de COF y Soborno en los procesos a su cargo y notificarlos al Administrador del **PTEE** para su respectivo análisis conjunto.
- d. Definir e implementar controles para los riesgos de COF y Soborno identificados.
- e. Denunciar cualquier situación, transacción y operación que evidencie que esté en contra de las políticas definidas en el **PTEE** y/o que ponga en riesgo a la Organización de actos de COF y Soborno.

# Auditoría Interna

- a. Evaluar periódicamente la efectividad y cumplimiento de todas y cada una de las políticas y medidas encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno.
- b. Determinar las deficiencias del **PTEE** y sus posibles soluciones e informar los resultados de la evaluación al CEO y a la Junta Directiva.



De acuerdo al artículo 7 de la ley 1474 de 2011 (Estatuto anticorrupción) Los Revisores Fiscales de las empresas del Sector Salud tienen la responsabilidad de denunciar o poner en conocimiento de la autoridad disciplinaria o fiscal correspondiente, los actos de corrupción que haya encontrado en el ejercicio de su cargo, dentro de los seis (6) meses siguientes a que haya conocido el hecho o tuviera la obligación legal de conocerlo.

## Revisoría Fiscal



## 6.2 Perfil del Administrador del PTEE – Oficial de Cumplimiento

---

La Junta Directiva ha definido que el Administrador del **PTEE** es el Oficial de Cumplimiento de **CHRISTUS COLOMBIA**. El Oficial de Cumplimiento cuenta con poder de decisión, idoneidad, experiencia y liderazgo para gestionar los riesgos de COF y Soborno. El perfil será el mismo requerido para ser nombrado como Oficial de Cumplimiento ante la Superintendencia Nacional de Salud de Colombia.



# Inhabilidades Administrador PTEE

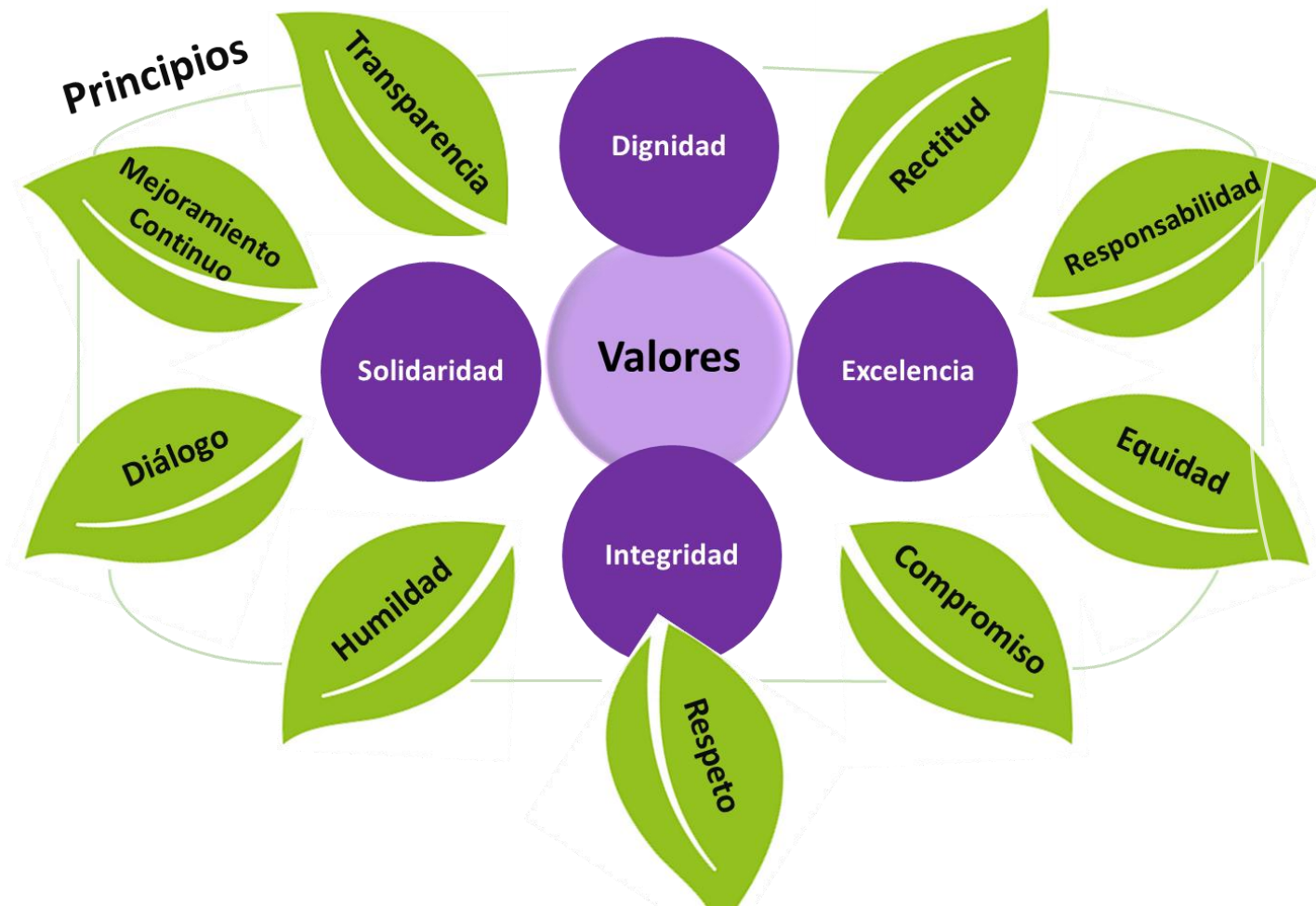
- i. Tener sanciones y/o antecedentes judiciales o penales en cualquier país.
- ii. Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- iii. Desempeñar cargos de alta dirección o control o ser accionista en compañías que sean clientes o proveedores, que pueda generar conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.
- iv. Tener procesos disciplinarios sin resolver al interior de **CHRISTUS COLOMBIA**.
- v. Haber sido desvinculado con justa causa de **CHRISTUS COLOMBIA** en el pasado.
- vi. Tener vínculo de consanguinidad, afinidad o civil hasta cuarto grado, con cualquier miembro de la Junta Directiva, Accionista, Directivo o colaborador en cargo de liderazgo de **CHRISTUS COLOMBIA**.



## Incompatibilidades Administrador PTEE

- i. Pertenecer a la Administración o a los órganos sociales de **CHRISTUS COLOMBIA**.
- ii. Pertenecer a la revisoría fiscal o vinculado a la empresa de revisoría fiscal que ejerce esta función en **CHRISTUS COLOMBIA**.





## 6.3 Valores y Principios

# Valores



01

## Dignidad

Reconocemos el valor y la diversidad de cada persona, ocupándonos especialmente de los más vulnerables y con menos recursos

02

## Solidaridad

Nos interesamos unos por otros, comprometiéndonos a satisfacer necesidades y retos, usando nuestros talentos y recursos de forma responsable y justa, sirviendo con espíritu de amor y compasión.

03

## Excelencia

Garantizamos altos estándares de calidad en el servicio y desempeño, cumpliendo nuestros compromisos alcanzando el equilibrio social, económico y ambiental.

04

## Integridad

Somos coherentes en el pensar, decir y actuar, lo manifestamos con conductas éticas que nos permiten construir y mantener relaciones confiables y duraderas.

La **Integridad** incluye los valores de:

**Honestidad:** Nos comportamos con sinceridad en el relacionamiento con todas nuestras Contrapartes, mostrando en todo momento respeto hacia los demás, con integridad y conciencia de sí mismo.

**Respeto:** Reconocemos, exigimos y promovemos el respeto por el ser humano como pilar fundamental de nuestras relaciones comerciales con nuestros grupos de interés. Para **CHRISTUS COLOMBIA**, este valor es también considerado un Principio.

**Compromiso:** Asumimos nuestros compromisos y valores organizacionales, con una filosofía que implica tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de nuestro trabajo dentro de los plazos estipulados. Para **CHRISTUS COLOMBIA**, este valor es también considerado un Principio.

**Diligencia:** Nos esforzamos por ejecutar los procesos y procedimientos de la Organización, con suficiente cuidado, evitando la posibilidad de caer en negligencia.

**Justicia:** Actuamos con justicia en todas las operaciones de la Organización, regulando en todo momento los intercambios con nuestras Contrapartes.

# Principios

**Transparencia:** Actuamos y comunicamos abiertamente ante el Estado, a través de sus entes de control, particularmente la Superintendencia Nacional de Salud, nuestras acciones frente a los pacientes y a la comunidad en general. Ningún interés personal, particular o de grupo puede afectar la decisión y actuación orientada por la misión y los valores de la Organización.

**Rectitud:** Buscamos construir un ambiente por medio del cual se equilibren los intereses de todos nuestros pacientes con los de la Compañía. Todos los colaboradores que toman decisiones sobre los pacientes y la comunidad en general garantizan su independencia y en el desempeño de sus funciones sólo buscan el cumplimiento de las metas en concordancia con los derechos de nuestros pacientes.

**Responsabilidad:** Reconocemos y nos hacemos cargo de nuestras acciones, actuaciones y omisiones, respondiendo por las mismas, en el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales y legales. La salud de nuestros pacientes está por encima de todo interés, asumiendo la responsabilidad social y ética que nos corresponde como operadores del servicio público de salud.

**Equidad:** Tenemos permanente disposición para el cumplimiento de nuestras obligaciones con los pacientes, el Estado y la comunidad en general, otorgando a cada uno lo que le corresponde según sus derechos.

**Compromiso:** Asumimos nuestros compromisos y valores organizacionales, con una filosofía que implica tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de nuestro trabajo dentro de los plazos estipulados.

**Humildad:** Procedemos en nuestras actuaciones con nobleza, reconociendo nuestros aciertos y desaciertos, mostrando disposición para corregir o enmendar lo que sea necesario en beneficio de los pacientes y la Organización.

**Diálogo:** Realizamos esfuerzos para la búsqueda de la verdad y la resolución de los conflictos que se presenten con los diferentes grupos de interés, por medio de métodos autocompositivos en cuanto sea posible.

**Mejoramiento continuo:** Actuamos en la búsqueda permanente de una mejor manera de hacer las cosas en beneficio de nuestros asociados, pacientes y Organización. Nuestros pacientes son parte de la Compañía y servirlos de una manera adecuada es nuestro principal interés.

**Respeto:** Reconocemos, exigimos y promovemos el respeto por el ser humano como pilar fundamental de nuestras relaciones comerciales con nuestros grupos de interés.

# 6.4 Políticas y Lineamientos



Las políticas, lineamientos y procedimientos para dar cabal cumplimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE de CHRISTUS COLOMBIA, se encuentran documentados en:

Política	Documento
Manual del Sistema de Administración Integral de Riesgos	CHS-PR-128
Código de Ética y Conducta Empresarial (Código de Integridad)	CHS-DC-274
Código de Buen Gobierno	CHS-DC-034
Manual SICOF	CHS-DC-915
FCPA	CHS-PR-133
Manual SARLAFT/FPADM	CLF: CHS-DC-941 CPR: CHS-DC-942 CHS: CHS-DC-514
Obsequios, Capacitaciones, Eventos y Otros	CHS-DC-596
Conflictos de Interés	CHS-DC-753
Debida Diligencia	CHS-DC-662
Relacionamiento con Funcionarios Públicos	CHS-IN-022
Denuncias	CHS-DC-742
Cláusulas Contractuales	CHS-DC-238
Donaciones y Contribuciones Caritativas	CHS-PR-133
Incentivos y Medidas Disciplinarias	CHS-PR-133
Antimonopolio y Competencia Justa	CHS-PR-133
Libros y Registros Contables	CHS-PR-133

Las políticas para terceros diferentes a Colaboradores de CHRISTUS COLOMBIA, se encuentran compilados para divulgación en el documento [Lineamientos Éticos en el relacionamiento con Terceros](#), publicado en la página web de la Organización <https://christussinergia.com/>.

# 6.5 Comunicación y Capacitación

## Comunicación

La divulgación del **PTEE** se realizará mediante la incorporación de este documento en la plataforma documental **DARUMA**, así mismo se divulgará entre los colaboradores y relacionados (proveedores, prestadores, clientes, accionistas, contratistas y la comunidad en general) con **CHRISTUS COLOMBIA** por medio de las plataformas de comunicación establecidas en la Organización.

**CHRISTUS COLOMBIA** mantendrá una comunicación eficaz, que fluya en todas las direcciones a través de todas las áreas de la Organización. Adicionalmente, cada Colaborador debe conocer el papel que desempeña dentro del **PTEE**, y la forma en la cual las actividades a su cargo están relacionadas con el trabajo de los demás. Para el efecto, **CHRISTUS COLOMBIA** dispone de medios para comunicar la información significativa y de forma asertiva y clara, tanto dentro y fuera de la Organización.

En todos los casos, las estrategias de comunicación adoptadas por **CHRISTUS COLOMBIA**, contemplarán mecanismos adecuados para comunicar de manera clara y simple, los beneficios del **PTEE**, así como las consecuencias de infringirlo.

## Capacitación

**CHRISTUS COLOMBIA** incluirá en el programa de capacitación anual, el **PTEE** y sus actualizaciones de acuerdo con la normatividad vigente. La capacitación contemplará a todos los colaboradores de la Organización.

Toda persona que ingrese a la Organización recibirá capacitación en el **PTEE** en el proceso de inducción.

## 6.6 Mecanismo de Denuncias



**CHRISTUS COLOMBIA** como parte de su compromiso en la prevención y denuncias de actos de corrupción, opacidad, soborno y fraude, ha dispuesto de una serie de canales confidenciales por medio de los cuales, cualquier persona puede denunciar un acto contrario a los lineamientos éticos de la Organización.

En el análisis y gestión de las denuncias y/o reportes recibidos se aplicará la política de protección a represalias establecida por **CHRISTUS COLOMBIA**.

**Comunícate con nuestra  
Línea de Integridad:**

>> [www.lineadeintegridad.com](http://www.lineadeintegridad.com)

>> Línea Telefónica: **01 800 5190814**

## 6.7 Seguimiento y Monitoreo

El Oficial de Cumplimiento garantizará que se realice el respectivo monitoreo y seguimiento al **PTEE de CHRISTUS COLOMBIA**, con el objetivo de garantizar su cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno.

Como fuente del proceso de monitoreo, se tendrán en cuenta los informes que suministren los órganos de control, entes reguladores y los responsables de las áreas misionales y de apoyo que se designen. Esta información resulta muy útil, en la medida que por intermedio de estos documentos se generan recomendaciones o se da cuenta de falencias detectadas en el sistema, y de nuevos riesgos a controlar.





## 6.8 Reportes Internos y Externos

El Oficial de Cumplimiento presentará, por lo menos una vez al año, informes de la gestión del **PTEE** al CEO, Comité de Conducta, Ética y Cumplimiento y a la Junta Directiva. Como mínimo los informes contendrán una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del **PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA** y, de ser el caso, los planes de acción propuestos para las desviaciones encontradas y mejoras para el Programa.

La información e informes relacionados con el **PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA** estarán disponible para los entes internos y externos, de conformidad con las funciones y procesos de control en los que estén involucrados.



## 7. Colaboración con Autoridades

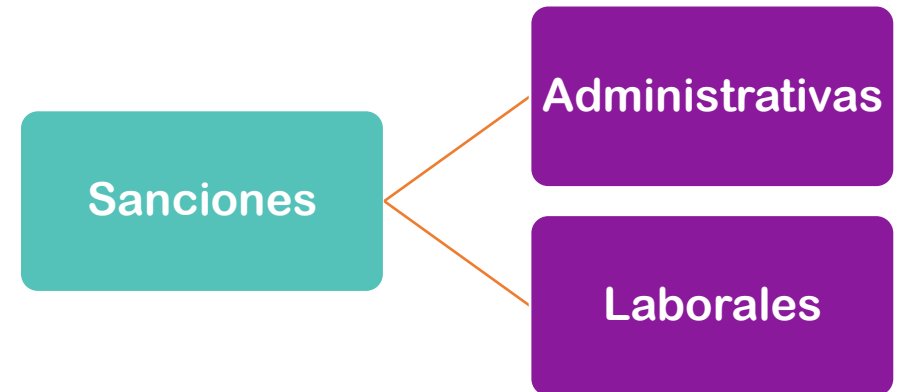
El Oficial de Cumplimiento como Administrador del **PTEE** de **CHRISTUS COLOMBIA** recibirá y atenderá los requerimientos de las diferentes autoridades relacionadas con el tema. El proceso se llevará a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el Manual SICOF de CHRISTUS COLOMBIA CHS-DC-915.



# 8. Acciones Disciplinarias e Incumplimiento al Programa

Es responsabilidad de cada uno de los Directivos y colaboradores de **CHRISTUS COLOMBIA**, velar por el cumplimiento estricto de los lineamientos, políticas, las normas y procedimientos internos que soportan el **PTEE** de la Organización.

Dicho incumplimiento implica la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de lo que normalmente se considera límites éticos o que están en contra de restricciones legales y que obedecen a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo comercial y operacional de **CHRISTUS COLOMBIA**, lo que puede conllevar a la aplicación del Régimen Sancionatorio.



# Sanciones Administrativas (Personales o Institucionales)

Son las que aplican los órganos estatales reguladores como la Superintendencia Nacional de Salud o cualquier otro órgano estatal competente, de acuerdo a los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la Ley 454 de 1998, numerales 1 y 2 del artículo 2 del Decreto 186 de 2004, cuando administradores, directivos, representantes legales, revisores fiscales, miembros de los órganos de control social o colaboradores, autoricen o ejecuten actos violatorios de las leyes, de los estatutos sociales, del presente programa o de cualquier norma legal a la que **CHRISTUS COLOMBIA** deba sujetarse en el desarrollo de su objeto social.

Adicionalmente, las disposiciones del presente Programa se establecen para dar cumplimiento a lo establecido en la Circular Externa 202215100000053-5 de 2022 en materia del **Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE**, por lo anterior se deben considerar como posibles sanciones de incumplimiento las definidas en el artículo 131 de Ley 1438 de 2011 modificado por la ley 1949 de 2019:

1. Amonestación escrita.
2. Multas entre 200 y hasta 8.000 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) para personas jurídicas, y entre 50 y hasta 2.000 SMLMV para las personas naturales
3. Multas sucesivas, para las personas jurídicas de hasta 3.000 SMLMV, y para el caso que las personas naturales de hasta 300 SMLMV, cuando en un acto administrativo de la Superintendencia Nacional de Salud se imponga una obligación no dineraria y no se cumpla en el término concedido.
4. Revocatoria total o parcial de la autorización de funcionamiento, suspensión del certificado de autorización y/o el cierre temporal o definitivo de uno o varios servicios, en los eventos en que resulte procedente.
5. Remoción de representantes legales y/o revisores fiscales en los eventos en que se compruebe que autorizó, ejecutó o toleró con dolo o culpa grave conductas violatorias de las normas del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Nota: Son sujetos de sanción administrativa conforme a la Ley 1438 de 2011 las personas jurídicas sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud; Los representantes legales de las entidades públicas y privadas, directores o secretarios de salud o quienes hagan sus veces, jefes de presupuesto, los revisores fiscales, tesoreros y demás funcionarios responsables de la administración y manejo de los recursos del sector salud en las entidades territoriales, funcionarios y empleados del sector público y particulares que cumplan funciones públicas de forma permanente o transitoria.

## Sanciones Laborales

Se aplican cuando los representantes legales, CEO, Directivos o demás colaboradores de **CHRISTUS COLOMBIA** han violado alguna disposición legal, o cuando se evidencian hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales o normativas que se mencionan en los diferentes capítulos del presente Programa, o de los hechos u omisiones que modifiquen o se adicionen a tales normas. Cualquier incumplimiento en los procedimientos y políticas descritas y derivadas del presente Programa se considera como falta grave según el reglamento Interno de Trabajo.

# 9. Oficialización

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE de **CHRISTUS COLOMBIA** fue aprobado por:

La Junta Directiva de **CHRISTUS SINERGIA Servicios Ambulatorios S.A.S**, mediante Acta No. 140 de 01 de agosto de 2023.

La Junta Directiva de **CHRISTUS SINERGIA Clínica Palma Real S.A.S**, mediante Acta No. 072 de 03 de agosto de 2023.

La Junta Directiva de **CHRISTUS SINERGIA Salud S.A**, mediante Acta No. 359 de 02 de agosto de 2023.

