Código de ética y conducta

Neuromédica

Conoce nuestro código de ética y conducta

Objetivo

Recoger los principios, valores y criterios que deben guiar el actuar de nuestros colaboradores al interior y al exterior de la organización. Todas las personas vinculadas a Neuromédica deben actuar bajo estos principios, respetando a personas, leyes, medio ambiente y comunidad.

Alcance

Los principios, valores y criterios aquí establecidos son obligatorios para todas las personas vinculadas a la empresa. Los colaboradores deben cumplir este código ético dentro y fuera de Neuromédica y son responsables de conocerlo y aplicar sus principios, valores y criterios, así como de reportar al oficial de cumplimiento toda situación que pueda vulnerarlos.

Ante cualquier duda frente al comportamiento ético esperado por un colaborador, este debe acudir a la orientación del oficial de cumplimiento. Recuerden que este código cobija a todos los colaboradores, clientes, proveedores y terceros con los que Neuromédica tiene relaciones comerciales, además de las entidades oficiales.

Marco ético de conducta e integridad

Los colaboradores, proveedores y contratistas de Neuromédica S.A.S no practicarán ni tolerarán ninguna forma de corrupción, extorsión o malversación de recursos. No ofrecerán ni aceptarán sobornos u otros incentivos ilegales.

No se tolerará ninguna práctica contraria a la honestidad, la integridad, las buenas costumbres y la equidad negocial. La compañía tiene como objeto identificar y exaltar a los colaboradores, proveedores y contratistas cuyas conductas sean coherentes con nuestras pautas éticas. De esta forma, los colaboradores, proveedores y contratistas de la compañía se comprometen a:

- Tratar a todas las personas de manera justa, con dignidad y respeto.
- Informar de cualquier violación de las normas legales y éticas que se observen o cualquier otra irregularidad.
- Acatar todas las leyes vigentes en el territorio colombiano, que tengan relación con su actividad comercial.
- Registrar todas las transacciones financieras con cuidado acatando la respectiva legislación fiscal y tributaria.
- Proteger la información confidencial de la empresa.
- Tratar de manera honesta y justa a clientes, proveedores y accionistas.
- Evitar conflictos de interés ya sean reales o potenciales.
- Salvaguardar la reputación de la empresa.
- Separar las actividades políticas personales de los negocios de la compañía.
- Evitar dar y/o recibir dadivas de manera inapropiada.

Valores institucionales Neuromédica S.A.S.

- **Honestidad:** actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** ser consciente de la importancia de mi función como colaborador y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de los pacientes y usuarios con quien se relaciona diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** cumplir las funciones y responsabilidades asignadas al cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia.
- **Justicia:** actuar con imparcialidad y garantizar los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Responsabilidad:** asumir las consecuencias de sus palabras, acciones y compromisos adquiridos.
- **Servicio**: prestar un servicio ejemplar, permanente y oportuna de las funciones u obligaciones asignadas en cumplimiento de la misión y los objetivos de la empresa.

Conflicto de intereses

Neuromédica espera que todos sus colaboradores evalúen cada situación con buen criterio. Al momento de tomar una decisión, debe hacerse teniendo en cuenta la ley, el mejor interés para la empresa y la ética en los negocios: un colaborador con buen criterio no permite que las relaciones laborales o comerciales trasciendan al plano personal.

Así pues, en el tratamiento de conflictos de intereses entre la empresa y sus vinculados, es fundamental la transparencia y esto implica que el colaborador esté atento a las situaciones que potencialmente pueden generar dichos inconvenientes. Además, en caso de conflicto, los colaboradores relacionados deben comunicar la situación a su superior inmediato o a la gerencia, declarando relaciones familiares, participación en otros negocios o empresas y sus relaciones con competidores, clientes o proveedores, en caso de que existan.

Todo accionista que trabaje en la empresa o que preste sus servicios mediante cualquier otra modalidad de contratación diferente a un contrato laboral, deberá acatar todas las normatividades e instrucciones impartidas por su superior jerárquico y no apelará su posición o condición como accionista para atribuirse una prerrogativa diferente a los derechos y obligaciones propias de su cargo o aquellas que sean establecidas en el respectivo contrato.

Neuromédica se abstendrá de contratar colaboradores del mismo núcleo familiar, siempre y cuando se vaya a dar una subordinación directa entre primer a cuarto grado de consanguinidad y afinidad.

Neuromédica se compromete a verificar y validar las afinidades con el cargo y el cumplimiento de requisitos educativos y laborales para ejercer el cargo.

Oposición de intereses

Las decisiones comerciales se deben tomar de acuerdo con los mejores intereses para la empresa y no motivados por intereses o beneficios personales.

Se debe evitar al máximo incurrir en cualquier conducta que restringa la competencia de la empresa o de un competidor.

En ningún momento se llevarán a cabo prácticas restrictivas de la competencia, como:

- Cartelización empresarial.
- Acuerdos restrictivos de la competencia.
- Fijación de precios predatorios.
- Actos de colusión empresarial.

Inversiones personales

Ningún colaborador podrá ser directa o indirectamente propietario de una participación substancial en una entidad comercial que compita con la empresa o que realice o pretenda realizar negocios con Neuromédica, a menos que la situación de dicha persona haya sido declarada y aprobada por la gerencia.

Está prohibido:

- Comprar, arrendar o adquirir de otra forma, directa o indirecta, derechos sobre cualquier bien o material, si creen razonablemente que la empresa pueda tener interés en materializar dicha adquisición.
- Aprovechar en su beneficio personal las oportunidades que conozcan por medio de bienes, información o cargo que tenga dentro de la empresa.
- Usar bienes, tangibles e intangibles, información empresarial o el cargo en la empresa para obtener beneficios personales.

Carrera 43B #16-95, oficina 1713, Cámara Colombiana de Infraestructura, Medellín - Colombia.
Teléfono: (604) 480 2620 Ext. 104

Prácticas en compras

Todas las decisiones sobre adquisición de bienes y servicios deben basarse en la obtención del mejor interés para la empresa. Los colaboradores tienen la obligación de asegurar que sus relaciones personales o familiares no influyan en sus decisiones.

Selección de proveedores

La selección de los proveedores de bienes o servicios se hará observando el mejoramiento y la eficiencia de la rentabilidad de la empresa, dentro de los principios de respeto, lealtad y buena fe comercial, al igual que las sanas costumbres mercantiles.

Obsequios, favores y atenciones razonables

- No se deben aceptar ni ofrecer obsequios, favores o atenciones, si hacerlo obligara —o pareciera obligar— a quien los recibe a actuar de una forma que no sea la que favorece a los intereses de la empresa.
- En ninguna circunstancia se puede recibir u ofrecer dinero como obsequio o atención.
- Se podrán recibir artículos de *merchandising* como lapiceros, cuadernos, o cualquier suvenir, cuyo propósito sea promocionar comercialmente a la entidad que lo entrega, que no sean suntuosos o de valor superior a los acostumbrados en la práctica comercial aceptada en el sector, que no sean frecuentes y que no violen la ley o la política de la empresa.
- Ningún colaborador puede ofrecer obsequios, dinero o atenciones a colaboradores públicos. Las donaciones que en este sentido haga la empresa, deben ser aprobadas únicamente por la gerencia.
- Los colaboradores no deben solicitar obsequios a clientes, proveedores o contratistas a título personal o para sus familiares. Tampoco deben utilizar su cargo para obtener beneficios, favores o prebendas de entidades relacionadas con la empresa.

Responsabilidades en las relaciones internas

Neuromédica es una empresa que valora y respeta a las personas que la conforman, por eso, las relaciones entre colaboradores (del mismo rango, por debajo o superiores), se deben enmarcar en el respeto:

- No se toleran, aceptan o promueven conductas que atenten contra la dignidad de las personas, ni que puedan constituirse en acoso de ninguna índole.
- No se admiten conductas o situaciones discriminatorias en razón al género, credo político o religioso.
- Neuromédica está comprometida con la salud y la seguridad de todas las personas que trabajan en ella, por eso, cuenta con programas, normas y elementos de protección para ofrecer a colaboradores y visitantes ambientes seguros.
- Es responsabilidad de todos los colaboradores acatar las normas y regulaciones de seguridad y tomar las precauciones y acciones necesarias para garantizar la misma.

Carrera 43B #16-95, oficina 1713, Cámara Colombiana de Infraestructura, Medellín - Colombia.
Teléfono: (604) 480 2620 Ext. 104

- Está prohibido el porte de armas dentro de las instalaciones de la empresa.
- Se prohíbe la tenencia y el consumo de alcohol y/o drogas enervantes o psicotrópicas, al igual que el ingreso a la empresa bajo el efecto de estas, aunque hayan sido consumidas horas antes de ingresar a las instalaciones.
- Se respeta el derecho a la intimidad de cada uno de los colaboradores.
- La información personal y familiar que conoce la empresa de sus colaboradores será conservada en condiciones de confidencialidad, no obstante, se reserva el derecho de inspección dentro de los parámetros de la constitución y la ley sobre archivos digitales, correos electrónicos, cómodas, equipos de cómputo y documentos relacionados con el cargo que desempeña el colaborador.

Responsabilidad con los accionistas

- Los accionistas de Neuromédica esperan que los activos de la empresa sean utilizados de manera eficiente para incrementar el valor de su inversión y todos los colaboradores son responsables por la administración adecuada de dichos bienes.
- Los directivos de la empresa son responsables por mantener la información precisa y al día, para garantizar el derecho de información que asiste a los accionistas.

Responsabilidades con pacientes, proveedores y contratistas

- Neuromédica valora las relaciones comerciales que tiene con pacientes, proveedores y contratistas.
- Los colaboradores deben construir y fortalecer dichas relaciones con clientes, proveedores y contratistas que compartan estos principios éticos.
- Neuromédica se abstendrá de realizar transacciones comerciales con pacientes, personas o entidades cuyo actuar esté por fuera de la ley.

Información confidencial

Los colaboradores, debido al desempeño de sus funciones, tienen acceso a información relacionada con la operación comercial y financiera, información técnica y, en general, datos, sobre todo, lo que constituye el accionar de la empresa y que no está disponible para el público general.

Esta información es de propiedad exclusiva de Neuromédica o, en algunos casos, de sus clientes, por eso, los colaboradores son responsables por mantener la estricta reserva de esta información y no podrán revelarla a terceros, ni utilizarla para fines personales o comerciales una vez haya finalizado su relación laboral con la empresa.

Cualquier violación de dicha confidencialidad acarrea sanciones legales y/o pecuniarias, de acuerdo con la legislación colombiana.

Propiedad intelectual e industrial

- Los descubrimientos, invenciones, obras y mejoramientos de productos y procesos realizados por los colaboradores durante el ejercicio de sus funciones son de propiedad de Neuromédica.
- Es obligación de los colaboradores facilitar los trámites legales para el registro y concesión de los bienes de propiedad industrial o intelectual en nombre de Neuromédica.
- Los descubrimientos, invenciones y mejoramientos de productos y procesos no darán lugar a ningún tipo de compensación a favor del empleado, ni podrán ser utilizados por él en su beneficio o en beneficio de terceros, ni siquiera después de finalizar su relación laboral con la empresa.
- Cuando un colaborador ingrese, siendo titular de un derecho de propiedad industrial, deberá declararlo previo a su vinculación laboral.
- Neuromédica promoverá la protección de sus activos intangibles mediante los mecanismos legales establecidos para ello. Igualmente, acatará las disposiciones nacionales y supranacionales para la promoción, protección y prevención de sus bienes inmateriales.
- Neuromédica se compromete a evitar cualquier práctica empresarial en la que se abuse injustificadamente del uso de sus marcas, patentes de invención, modelos de utilidad y demás activos intangibles frente a sus competidores.

Sobornos, dádivas y pagos

Se prohíbe a los colaboradores prometer o realizar de manera directa o indirecta pagos en dinero, títulos, valores u objetos de valor a entidades o personas con las que la empresa tenga o aspire a tener relaciones comerciales o de otra índole, con el fin de influir en sus decisiones.

Esta prohibición incluye sobornos, dádivas o cualquier otro pago que pueda tener el carácter de ilegal.

Pagos de Sobornos

Son pagos que se hacen para asegurar o acelerar trámites ante funcionarios gubernamentales o de una entidad privada con la que se tenga alguna relación contractual o comercial. Dichos actos son prohibidos para Neuromédica S.A.S., incluso si son de menor cuantía. Estos pagos pueden ser:

- Pagos para agilizar o viabilizar la obtención de una licencia para operar.
- Influenciar una resolución judicial.
- Influenciar a un agente aduanero con el fin de que emita permisos o entreguen mercancías retenidas en una aduana.
- Evitar una auditoría fiscal.
- Realizar acto contrario a sus funciones.
- Para rehusar retardar u omitir acto propio de sus funciones necesarias para fomentar la libre competencia y evitar cualquier acto de competencia desleal.

- Ofrecer u otorgar dádivas, dinero, obsequios o cualquier otro beneficio a terceros que se encuentren conociendo, hayan conocido o hayan de conocer un asunto que interesa a la empresa o al colaborador o directivo, con ocasión o en desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.
- Ofrecer u otorgar obsequios o cualquier otro beneficio a funcionarios gubernamentales.
- Para influir en la adjudicación de un contrato con el estado.
- Para evitar una acción gubernamental debida, como la imposición de un impuesto o multa o anulación de un contrato estatal existente.
- Para obtener información confidencial acerca de oportunidades comerciales o acerca de actividades de la competencia.
- Para redactar especificaciones de ofertas de licitación a proyectos del gobierno en forma que favorezca a determinados oferentes.
- Para aminorar los controles gubernamentales.

Cualquier tipo de pago a funcionarios o entidades gubernamentales, sea directo o a través de socios, contratistas o intermediarios, es una señal de alerta, por lo cual deberán cumplirse las siguientes disposiciones.

Toda transacción con funcionarios o entidades gubernamentales deberá ser informada a la Gerencia General o el Oficial de Cumplimiento. Si se identifica una transacción con un funcionario o entidad gubernamental que no haya sido reportada, deberá informarse inmediatamente a la Gerencia o al Oficial de Cumplimiento, a través de la línea Ética.

Participación en política

Neuromédica respeta el credo político de todos sus colaboradores, no obstante, dentro de las instalaciones y en general — en actividades patrocinadas o relacionadas con la empresa— está prohibido cualquier proselitismo político.

Competencia directa con la compañía

Ningún empleado podrá realizar o participar en actividades que compitan con aquellas que desarrolla o aspira desarrollar la empresa.

Competencia desleal y prácticas restrictivas de la competencia

Neuromédica es consciente de la importancia de evitar conductas anticompetitivas frente a los pacientes y frente a los competidores. Por lo tanto, adoptará todas las medidas.

Carrera 43B #16-95, oficina 1713, Cámara Colombiana de Infraestructura, Medellín - Colombia.
Teléfono: (604) 480 2620 Ext. 104

También se abstendrá accionar las siguientes conductas:

- Realizar actos que resulten contrarios a las sanas costumbres mercantiles.
- Realizar hechos o actos que resulten contrarios con el principio de la buena fe comercial.
- Realizar hechos o actos encaminados a afectar la libre decisión del paciente/usuario.
- Realizar hechos o actos que afecten el funcionamiento concurrencial del mercado.
- Realizar hechos o actos con fines de desviar deslealmente la competencia.
- Realizar hechos o actos de confusión, engaño, descrédito, imitación y explotación ajena.
- Realizar hechos o actos de desorganización empresarial.
- Realizar hechos o actos que conlleven a la celebración de pactos desleales de exclusividad.

Acoso laboral

Neuromédica prohíbe toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia que cause perjuicio laboral, pérdida de la motivación en el trabajo o que induzca a la renuncia de este.

También está prohibido el maltrato laboral, la persecución, discriminación, entorpecimiento, y/o desprotección con compañeros y/o subalternos.

Comité de convivencia laboral

Tiene como objetivo desarrollar medidas preventivas de conductas que puedan constituir acoso laboral, además de actuar como ente conciliador frente a las quejas fundadas y formuladas por los colaboradores, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, que propenda por las relaciones sociales positivas y respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Trabajo infantil

Está prohibida toda forma de trabajo infantil. Solamente se contratará —laboral, civil y comercialmente— con personas mayores de edad, de acuerdo con la legislación colombiana. La empresa se compromete a no contratar menores de edad.

Corrupción privada

Los colaboradores se abstendrán de ejecutar de manera directa o indirecta cualquier conducta proscrita por el estatuto anticorrupción colombiano. En el evento de advertir cualquier conducta potencialmente corrupta, lo comunicará de inmediato a su superior o al oficial de cumplimiento.

Respeto de los derechos humanos básicos de los colaboradores, contratistas y proveedores

Neuromédica promociona la igualdad de oportunidades y de trato para sus colaboradores, contratistas y proveedores, independientemente del color de su piel, raza, nacionalidad, antecedentes sociales, incapacidades, orientación sexual, creencia política o religiosa, sexo o edad y, en consecuencia, espera que sus colaboradores, contratistas y proveedores hagan lo siguiente:

- Respeten la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo.
- Rehúsen emplear o hacer trabajar a alguien en contra de su voluntad.
- Rechacen tolerar cualquier tratamiento inaceptable a otros colaboradores, como crueldad mental, acoso sexual o discriminación.
- Prohíban comportamientos incorrectos, incluidos gestos, lenguaje y contacto físico que sean sexuales, coercitivos, amenazantes, abusivos o explotadores.
- Proporcionen una remuneración justa y garanticen el salario mínimo aplicable.
- Respeten el número máximo de horas de trabajo establecido en las leyes aplicables.
- Reconozcan en la medida que sea legalmente posible, el derecho de libre asociación de los colaboradores y no favorezcan o discriminen a miembros de la empresa de colaboradores o sindicatos.

Identificación de asuntos preocupantes

Neuromédica ofrecerá a los colaboradores y contratistas la posibilidad de notificar la existencia de asuntos preocupantes o actividades potencialmente ilegales en el entorno de trabajo. Cualquier informe deberá ser tratado de forma confidencial. En caso necesario, la empresa realizará la investigación pertinente y tomará las medidas correctivas requeridas.

No a la discriminación

Se considera que todas las condiciones de empleo deben basarse únicamente en la capacidad del individuo para desempeñar el trabajo. Por lo tanto, exige a sus colaboradores, contratistas y proveedores, mantener un compromiso con los principios básicos de los derechos humanos. Esto significa que no deberá haber discriminación entre colaboradores —de manera directa o indirecta— en lo que se refiere a la promoción, salario, evaluación de desempeño o de cualquier otro término o condición de trabajo por motivos de raza, color, nacionalidad, género, identidad de género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra razón prohibida por la ley.

Tratamiento de datos personales

Los datos personales que los colaboradores, proveedores y contratistas han autorizado a tratar mediante la recolección, el almacenamiento y el uso de estos, se tratarán de acuerdo con las finalidades descritas en la política para el tratamiento de datos personales de la empresa, por lo que dichos datos de naturaleza pública, privada, semiprivada, reservada y sensible, serán tratados de acuerdo con los parámetros establecidos en la Constitución Política, en la ley y en los respectivos decretos reglamentarios.

Carrera 43B #16-95, oficina 1713, Cámara Colombiana de Infraestructura, Medellín - Colombia.
Teléfono: (604) 480 2620 Ext. 104

Información confidencial

Los colaboradores, debido al desempeño de sus funciones, tienen acceso a información relacionada con la operación comercial, financiera, información de carácter técnico y, en general sobre todo lo que constituye el accionar de la compañía, y que no está disponible para el público. Esta información es de propiedad exclusiva de la empresa o en algunos casos de sus clientes. Los colaboradores son responsables por mantener la estricta reserva de esta información. No podrán revelarla a terceros, ni utilizarla para fines personales o comerciales una vez haya finalizado su relación laboral con la empresa. Cualquier violación de dicha confidencialidad acarreara las sanciones legales y/o pecuniarias que correspondan de acuerdo con la legislación colombiana.

Conservación de documentos

Los formatos establecidos para la debida diligencia de las contrapartes deberán estar a disposición del personal de apoyo en medio magnético o físico para que se cuente en todo momento con esta información y de manera inmediata.

Toda la información que se almacene en el tema anticorrupción de los usuarios, proveedores, contratistas y colaboradores, que se genere de manera física debe archivarse en un lugar seguro y restringido de acceso a colaboradores no autorizados, asimismo, se establece que la información debe ser digitalizada con las medidas de seguridad restringida para que personal no autorizado ingrese y haga uso de esta información, se utilizará un servidor en el sistema, que cuente con acceso restringido.

Para el resguardo de la información y registros del cumplimiento de las políticas y procedimientos de anticorrupción se conservará la información con un término mínimo de 5 años, según lo establecido por la ley, no obstante, la empresa, hará la conservación de los documentos el tiempo que se considere necesario por su valor legal, administrativo y probatorio.

Medidas de prevención contra el lavado de activos y financiación del terrorismo

La Convención de las Naciones Unidas contra el tráfico ilícito de estupefacientes de 1988 y el Convenio Internacional de las Naciones Unidas para la represión de la financiación del terrorismo del año 2000, determinaron la importancia y necesidad de adoptar medidas y utilizar herramientas efectivas que permitan minimizar y eliminar las prácticas relacionadas con el lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Por su parte, el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), diseñó cuarenta recomendaciones para prevenir el lavado de activos, las cuales fueron actualizadas en el año 2012 en cooperación con los organismos regionales de estilo GAFI y con los organismos observadores, incluyendo el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y las Naciones unidas. Así:

- Las revisiones contemplan nuevas amenazas emergentes, clarifican y fortalecen muchas de las obligaciones existentes, manteniendo la estabilidad necesaria y el rigor de las recomendaciones.
- La empresa impulsará internamente un abierto rechazo hacia cualquier actividad delictiva o conducta que implique actividades de lavado de activos o financiación del terrorismo (LA/FT).
- El cumplimiento del objeto social de la empresa está supeditado al cumplimiento de las normas de prevención y control de LA/FT.
- Todas las operaciones, negocios y contratos que adelante la empresa se ajustará a las políticas y procedimientos dispuestos por esta y a las demás normas internas que regulen sobre las fuentes de riesgo de LAFT, de lo contrario no se tramitarán.

Para tomar conciencia de la importancia que tiene la prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, se describen a continuación los riesgos asociados a una práctica de negocios sin control y/o desconocimiento del tema:

- Pérdida de reputación.
- Hacer parte de rumores.
- Ser incluidos en listas negras.
- Pérdida de acceso a los servicios y productos del sistema financiero.
- Pérdida de relaciones comerciales con otros países.
- Pago de multas y sanciones.
- Problemas legales en procesos judiciales.

Finalmente, los aspectos generales descritos en esta política ética deben integrarse en todos los procedimientos relacionados con tesorería, como pagos, recaudos y demás transacciones relacionadas, además de compras, negociaciones con proveedores de bienes y servicios y los procesos comerciales en general.

Deber de informar

Todos los colaboradores tienen el deber de informar cualquier situación o anomalía que pueda atentar contra lo establecido en este código ético o afectar los intereses de la empresa. El colaborador deberá reportarlo con su superior inmediato o con el Oficial de Cumplimiento.

Además, el colaborador que incumpla con este deber puede ser considerado cómplice o partícipe de cualquier violación grave al código y deberá enfrentar las consecuencias disciplinarias y legales correspondientes.

Habla alto: denuncia

Una parte esencial de operar con alta integridad es tomar medidas cuando crea que la ley, nuestro Código o nuestras políticas pueden haber sido violadas o están a punto de ser violadas. Cuando sospeche de una mala conducta, es importante que hable al respecto.

El oficial de cumplimiento

Es la persona designada por la Junta Directiva que vela por que se mantenga al interior de la organización un ambiente de prácticas transparentes y éticas, también es la persona encargada de resolver cualquier dilema ético o denuncias sobre malas conductas que vayan en contra de nuestro código o la ley.

Como contactar al oficial de cumplimiento

Puede contactar al oficial de cumplimiento para poner en conocimiento, cualquier inquietud o denuncia relacionada con infracciones al código de ética o la ley a través de a través del correo electrónico lineaetica@neuromedica.com.co.

Línea ética

La línea ética es un canal de denuncias la cual puede ser anónima o en nombre propio, donde cualquier persona puede poner en conocimiento del oficial de cumplimiento una situación en que la ley o nuestro Código pueden haber sido violadas o están a punto de serlo. Puede acceder a la línea ética a través de las siguientes opciones:

- ✓ Página web: https://neuromedica.com.co/transparencia
- ✓ Correo electrónico: lineaetica@neuromedica.com.co

Protección al Denunciante

Estamos comprometidos a mantener una cultura en la que los colaboradores se sientan cómodos al plantear inquietudes o realizar denuncias relacionadas con faltas éticas, razón por la cual nunca tomaremos represalias contra nadie por plantear una inquietud o realice una denuncia de buena fe.

Incumplimiento

El código de ética es obligatorio para todos los colaboradores. El incumplimiento de cualquiera de los preceptos aquí consagrados, por acción u omisión, se constituye en violación grave del contrato de trabajo y por ende será justa causa para darlo por terminado.

Carrera 43B #16-95, oficina 1713, Cámara Colombiana de Infraestructura, Medellín - Colombia.
Teléfono: (604) 480 2620 Ext. 104

Bibliografía

Circular Externa No. 20221510000000053-5 de 2022 Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Vigencia

El presente código está en vigencia desde el mes de septiembre de 2022.

Control de cambios

VERSION	CAMBIOS REALIZADOS	FECHA	ELABORÓ	APROBÓ	REVISÓ
001	Creación del documento	06/09/2022	Oficial de Cumplimento	Gestión Administrativa y Financiera	Analista de calidad
002	Modificación del documento	19/04/2024	Oficial de Cumplimiento	Profesional Jurídico	Analista de calidad
003	Nueva evidencia normativa o derogación de normatividad	01/07/2024	Oficial de Cumplimiento	Profesional Jurídico	Analista de Calidad