



CaroMont Health

Code of Conduct

A todos los empleados de CaroMont Health:

La misión de CaroMont Health es proporcionar atención médica excepcional a las comunidades a las que servimos. Tenemos la responsabilidad con estas comunidades de operar con los más altos principios y estándares mientras nos esforzamos por garantizar un enfoque compasivo y ético para la prestación de atención médica.

Este Código de Conducta proporciona una declaración clara del propósito y los valores de CaroMont Health. Junto con las declaraciones de Misión, Visión y Valores de CaroMont Health, este Código de Conducta fue desarrollado para ayudar a los empleados a aplicar prácticas legales y éticas a su trabajo diario. Todos los encuentros con pacientes, contactos con proveedores y decisiones comerciales deben basarse en el cumplimiento de las leyes aplicables y los más altos estándares de honestidad y equidad.

Como empleados de CaroMont Health, siempre debemos estar al tanto de cómo nuestras acciones individuales afectan la integridad y credibilidad del hospital o las unidades de negocios en las que trabajamos, el sistema en su conjunto y la industria del cuidado de la salud en general. Con ese fin, lo alentamos a trabajar con sus compañeros de trabajo y utilizar este Código de conducta durante su mandato en CaroMont Health.

Gracias por tomarse el tiempo para revisar este importante manual.

Sinceramente



K. Christopher Peek, Presidente y CEO



Jeff Cash, Presidente, Junta Directiva de CaroMont Health

Tabla de contenidos

GUÍAS 1

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES 2

TRATAMIENTO DE LAS PERSONAS 3

ATENCIÓN AL PACIENTE 3

Derechos del paciente 3

Confidencialidad del paciente 3

Tratamiento de emergencia 3

COMUNICACIÓN ABIERTA 4

PRÁCTICAS DE EMPLEO 4

Igualdad de oportunidades de empleo 4

Control de sanciones 4

Acoso 4

Acoso sexual 5

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO 6

PREOCUPACIONES DE LOS EMPLEADOS 6

Seguridad en el lugar de trabajo 6

Salud en el lugar de trabajo 6

Abuso de sustancias 6

PREOCUPACIONES AMBIENTALES 6

Leyes y reglamentos 6

Materiales peligrosos 6

Cooperación con agencias 6

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL 7

PRIVACIDAD 7

Información de los empleados 7

Información patentada 7

Uso y seguridad del equipo 7

DERECHOS DE AUTOR 8

CONDUCTA EMPRESARIAL 9

CONFLICTO DE INTERESES 9

CONTRATACIÓN 9

Selección de proveedores 10

Control de sanciones 10

Información confidencial 10

CONTRIBUCIONES Y ACTIVIDADES POLÍTICAS 10

ANTIMONOPOLIO 11

MERCADO Y PUBLICIDAD 11

EXACTITUD DE LOS REGISTROS 11

RETENCIÓN DE REGISTROS 12

USO DE LOS RECURSOS DE SALUD DE CAROMONT 13

MEDIOS ELECTRÓNICOS 13

PROPIEDAD INTELECTUAL 13

INVESTIGACIÓN 13

LEYES REGULADORAS DE LA ATENCIÓN DE LA SALUD 14

LEY FEDERAL DE RECLAMACIONES FALSAS 14

ESTATUTO FEDERAL CONTRA EL SOBORNO 15

LA LEY STARK 15

LEY DE RECLAMACIONES FALSAS DE CAROLINA DEL NORTE 16

PROHIBICIÓN DE CAROLINA DEL NORTE SOBRE LAS AUTORREFERENCIAS 16

PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES 17

EJEMPLOS DE FRAUDE Y ABUSO 17

PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE CAROMONT HEALTH Y CÓMO REPORTAR UNA INQUIETUD 19

PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO 19

CÓMO DENUNCIAR 19

DISCIPLINA DE LOS EMPLEADOS 19

NO REPRESALIAS 19

CERTIFICACIÓN 20

Guías

Este Código de conducta está diseñado para ayudar a los empleados del sistema de CaroMont Health a tomar decisiones éticas. Sin embargo, ningún documento puede abordar todos los problemas. Puede enfrentar una situación en la que el curso de acción correcto no está claro. En esas situaciones, debe usar su propio buen juicio, este Código de conducta y otras políticas de CaroMont Health como guías. Si aún no está seguro, hágase estas cuatro preguntas sobre cada posible curso de acción:

1. ¿Es inconsistente con los valores y políticas de nuestra organización?
2. ¿Es ilegal o poco ético?
3. ¿La organización (o usted personalmente) se vería comprometida o avergonzada si se hiciera de conocimiento público?
4. ¿Es injusto o inapropiado?

Si aún no está seguro de qué hacer, o si no tiene claro nada en este Código de conducta, hable con su supervisor. También puede comunicarse con el Oficial de Cumplimiento Corporativo de CaroMont Health o hacer un informe anónimo en la línea directa gratuita de responsabilidad corporativa llamando al 1-877-785-0001. También puede hacer un informe a través de la Intranet de CaroMont Health (CHIP).

Se espera que los empleados de CaroMont Health cumplan plenamente con este Código de conducta y exhiban la más alta ética profesional para mantener la reputación de CaroMont Health. Debe comprender que cualquier violación de este Código de conducta es un asunto grave y podría dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Visión, misión y valores de CaroMont Health

Nuestra Visión

Ser el socio de atención médica más confiable de nuestra comunidad.

Nuestra Misión

Proporcionar atención compasiva, excepcional y altamente confiable.

Nuestros Valores

Nuestro conjunto de valores CARES se utiliza como un barómetro de cómo tratamos a nuestros pacientes, cómo trabajamos unos con otros y cómo hacemos avanzar a CaroMont como una organización sostenible para nuestra comunidad.

Compasión

- Respetar a todos
- Sé amable
- Mostrar empatía

Responsabilidad

- Toma posesión
- Mostrar integridad
- Honrar la Cultura

Fiabilidad

- Sea reacio a simplificar
- Sea sensible a las operaciones
- Preocúpate con el fracaso
- Comprométase con la resiliencia
- Expertos en confianza

Excelencia

- Sea un miembro del equipo comprometido
- Proporcionar un servicio excepcional
- Mejorar e innovar continuamente

Seguridad

- Esfuércese por no causar daño
- Anticípese al riesgo
- Identificar y corregir errores
- Crear y seguir el estándar

Tratamiento de las personas

Atención al paciente

Derechos del paciente

Nuestra misión en CaroMont Health es brindar atención médica excepcional a las comunidades a las que servimos. Los pacientes tienen derecho a ser tratados con cortesía y respeto y a recibir atención médica adecuada.

CaroMont Health cumple con las leyes federales de derechos civiles aplicables y no discrimina, excluye a las personas ni las trata de manera diferente debido a su raza, color, origen nacional, edad, discapacidad, sexo, identidad/expresión de género, orientación sexual, idioma, cultura, preferencias religiosas o fuente de pago.

Nos esforzamos por asegurar la satisfacción del paciente en todos los aspectos de la atención. Según corresponda, cada paciente o representante del paciente debe recibir una explicación clara de la atención que incluya: diagnóstico, plan de tratamiento, derecho a rechazar o aceptar atención, opciones de instrucciones anticipadas, información sobre donación y obtención de órganos, y una explicación de los riesgos y beneficios asociados con las opciones de tratamiento disponibles. Si un paciente tiene un dilema ético (por ejemplo, problemas al final de la vida, riesgos y beneficios de diferentes opciones de tratamiento), se le debe informar de la disponibilidad de servicios de consulta ética.

Estamos comprometidos a tratar a los pacientes de una manera que preserve su dignidad, autonomía, autoestima, derechos y participación en su propio cuidado. Todos los pacientes tienen derecho a la privacidad y la seguridad.

Los empleados de CaroMont Health nunca deben acceder o divulgar información confidencial de una manera que viole los derechos de privacidad de nuestros pacientes. Ningún empleado, médico afiliado u otro socio de atención médica de CaroMont Health tiene derecho a acceder, usar o divulgar información del paciente que no sea necesaria para realizar su trabajo.

Pregunta: Vi al ex marido de mi esposa en el pasillo del hospital. Creo que está siendo tratado aquí. ¿Puedo buscar su historial médico para determinar por qué está aquí?

Respuesta: No. Esto es una violación de nuestra política y leyes de privacidad. Toda la información médica es privada y debe mantenerse en la más estricta confidencialidad. Solo puede acceder a los registros médicos de los pacientes según sea necesario para realizar su trabajo.

Confidencialidad del paciente

En CaroMont Health, recopilamos información sobre la condición médica, el historial, los medicamentos y las enfermedades familiares de un paciente para brindar la mejor atención posible. Somos conscientes de la naturaleza sensible de esta información y nos comprometemos a mantener su confidencialidad. La Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico (HIPAA), enmendada por la Ley HITECH, protege la privacidad y confidencialidad de la información del paciente. El Aviso de prácticas de privacidad de CaroMont Health explica

nuestras obligaciones legales bajo HIPAA y los derechos de privacidad de cada paciente. Nos comprometemos con nuestros pacientes a usar y divulgar su información personal de salud solo como se describe en el Aviso de prácticas de privacidad, y que solicitaremos su autorización por escrito para cualquier otro uso o divulgación, a menos que la ley exija lo contrario.

Pregunta: Mientras escribía una nota para uno de los médicos del hospital, noté que mi vecino está programado para una cirugía. Le mencioné esto a mi esposo, y él le dijo algo a mi vecino. Ahora mi vecino está enojado conmigo. ¿He hecho algo malo?

Respuesta: Sí. No debe revelar ninguna información médica sobre ningún individuo a ninguna persona que no esté autorizada para recibir dicha información. Es probable que terceros, como sus familiares y amigos, nunca estén autorizados a recibir dicha información, a menos que participen en el cuidado directo del paciente.

Tratamiento de emergencia

En CaroMont Health, cumplimos con los requisitos de la Ley de Tratamiento Médico de Emergencia y Trabajo (EMTALA) para proporcionar tratamiento médico de emergencia a todos los pacientes, independientemente de su capacidad de pago. Todas las personas que se presenten en el departamento de emergencias y soliciten tratamiento médico recibirán un examen médico. Cualquier persona con una condición médica de emergencia será tratada según la necesidad médica o estabilizada y transferida, de acuerdo con los requisitos de EMTALA. En una situación de emergencia, la información financiera y demográfica se obtendrá solo después de que se satisfagan las necesidades médicas inmediatas del paciente. Un paciente que no ha sido estabilizado solo será transferido a otra instalación si (1) el paciente o el representante legal de atención médica del paciente, después de ser informado de los riesgos, solicita la transferencia por escrito, o (2) un médico determina que los beneficios del tratamiento en otra instalación superan los riesgos de la transferencia. En cualquier caso, el centro receptor debe ser capaz de proporcionar la atención adecuada y haber acordado aceptar al paciente antes de la transferencia.

Comunicación abierta

Se espera que los empleados de CaroMont Health traten a los pacientes, proveedores externos, otros contactos comerciales y compañeros de trabajo con honestidad, cortesía y el máximo profesionalismo.

CaroMont Health valora las contribuciones de cada empleado y cree que el libre intercambio de información promueve el rendimiento, el trabajo en equipo y la innovación. Nos comunicamos abierta, frecuente y honestamente, escuchándonos unos a otros independientemente del nivel o posición. Siempre se fomenta el intercambio abierto de opiniones y expresiones de preocupación entre empleados y supervisores.

Tenga en cuenta que es probable que surjan desacuerdos en el lugar de trabajo. El conflicto constructivo puede conducir a un aprendizaje y comprensión saludables entre los empleados y no tiene por qué dar lugar a discusiones disruptivas. Bajo ninguna circunstancia los desacuerdos deben conducir a una conducta poco profesional o irrespetuosa. Ser grosero o abusivo con un

paciente, visitante, compañero de trabajo, gerente, supervisor, subordinado u otros nunca es aceptable y puede resultar en una acción disciplinaria.

Prácticas de empleo

Igualdad de oportunidades de empleo

En CaroMont Health, nos tratamos con respeto y dignidad, valorando las diferencias individuales y culturales. CaroMont Health está comprometido con la igualdad de oportunidades de empleo sin distinción de raza, color, religión, origen nacional, género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado civil o estado de veterano. Cumplimos con los derechos humanos aplicables y la legislación de igualdad laboral. Así como CaroMont Health no permite la discriminación en las prácticas de contratación, no toleramos la discriminación en el trabajo. Las políticas de no discriminación se aplican a todas las prácticas de empleo, incluidas, entre otras, la contratación, el reclutamiento, la compensación, los beneficios, las acciones disciplinarias, la asistencia educativa, las promociones y los despidos.

Control de sanciones

Recursos Humanos realizará una verificación de los empleados potenciales para asegurarse de que no aparezcan en la Lista de Personas / Entidades Excluidas de la Oficina del Inspector General del Departamento de Salud y Servicios Humanos o en el Sistema de Lista de Personas Excluidas de la Administración de Servicios Generales. CaroMont Health no empleará a sabiendas a ninguna persona que aparezca en estas listas. Responsabilidad Corporativa revisará a los empleados actuales contra estas listas anualmente o según lo exija la ley.

Acoso

Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso, intimidación u hostilidad. CaroMont Health no tolerará el acoso en el lugar de trabajo, incluidas bromas degradantes o humillantes, insultos, intimidación u otras conductas de acoso.

Pregunta: Escuché a uno de mis compañeros de trabajo hacer comentarios racistas y sexistas. Aunque estos comentarios no fueron dirigidos hacia mí, los encuentro ofensivos, y sé que deben ser ofensivos para algunos de mis compañeros de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Respuesta: Informe inmediatamente el incidente a su supervisor. Si su supervisor hizo los comentarios, informe inmediatamente el incidente al Departamento de Recursos Humanos. También tiene derecho a pedirle a su compañero de trabajo que deje de hacer tales comentarios si los encuentra ofensivos. Si el problema persiste, notifique al Departamento de Recursos Humanos.

Acoso sexual

Cualquier forma de acoso sexual está estrictamente prohibida. Esta prohibición incluye, pero no se limita a, avances sexuales no deseados o solicitudes de favores sexuales junto con decisiones de empleo. Además, la conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiere con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo no tiene cabida en CaroMont Health.

Debe familiarizarse con la política de acoso de CaroMont Health, que está disponible en la Intranet de CaroMont Health (CHIP). Si tiene alguna pregunta, o si cree que ha sido objeto de cualquier forma de acoso o discriminación, debe informar inmediatamente a su supervisor y / o

Recursos Humanos. Los empleados no estarán sujetos a ninguna forma de represalia por presentar lo que creen que es una queja legítima.

Pregunta: Mi supervisor hace comentarios llenos de insinuaciones sexuales claramente dirigidas a mí. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta: Debe pedirle a su supervisor que detenga sus comentarios. Si él / ella no lo hace, entonces debe comunicarse inmediatamente con Recursos Humanos. Incluso si el comportamiento no es físicamente amenazante, la insinuación sexual verbal puede crear un ambiente de trabajo hostil.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Preocupaciones de los empleados

Seguridad en el lugar de trabajo

CaroMont Health se compromete a hacer que el ambiente de trabajo sea seguro y saludable para sus empleados, pacientes y otros. En consecuencia, CaroMont Health prohíbe las actividades peligrosas, incluido el comportamiento amenazante o violento, o incluso la sugerencia de dicho comportamiento; posesión de armas de fuego, explosivos u otras armas en la propiedad de la Compañía o mientras realiza negocios de la Compañía; y la destrucción deliberada de la propiedad de la empresa o de la propiedad de otros. Si tiene un problema de seguridad en el lugar de trabajo, hable con su supervisor o comuníquese con Seguridad al 704-834-2801.

Salud en el lugar de trabajo

CaroMont Health cumple con todas las regulaciones, políticas y directrices gubernamentales, y desarrolla y hace cumplir las políticas de la compañía que promueven la protección de la salud en el lugar de trabajo.

Abuso

Para proteger los intereses de nuestros empleados y pacientes, CaroMont Health está comprometido con un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas. Todos los empleados deben presentarse a trabajar libres de la influencia del alcohol, drogas ilegales y sustancias controladas (narcóticos). Presentarse a trabajar bajo la influencia de cualquier sustancia, o usar, poseer, distribuir o vender drogas ilegales mientras está en el tiempo de trabajo o propiedad de CaroMont Health, puede resultar en la terminación inmediata. Los empleados de CaroMont Health pueden estar sujetos a pruebas de abuso de sustancias de acuerdo con las leyes y regulaciones federales, estatales y locales. El Programa de Asistencia al Empleado de CaroMont Health está disponible para todos los empleados que soliciten asistencia con un problema de abuso de sustancias.

Pregunta: Creo que vi a uno de mis compañeros de trabajo usando drogas en el lugar de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Respuesta: Debe informar inmediatamente el incidente sospechoso a su supervisor o a Recursos Humanos.

Preocupaciones ambientales

Leyes y reglamentos

Es política de CaroMont Health cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales relacionadas con nuestras operaciones. Operamos nuestras instalaciones con todos los permisos, aprobaciones y controles necesarios. En CaroMont Health, nos esforzamos por administrar y llevar a cabo nuestro negocio de una manera que respete el medio ambiente y preserve los recursos naturales.

Materiales peligrosos

Utilizaremos diligentemente los procedimientos adecuados con respecto al manejo y eliminación de desechos peligrosos, incluidos los desechos médicos. Los materiales peligrosos en el lugar de trabajo deben marcarse adecuadamente y almacenarse solo en lugares designados. De acuerdo con las leyes aplicables, los empleados deben ser informados sobre la naturaleza de los peligros químicos a los que pueden estar expuestos.

Cooperación con agencias

CaroMont Health informará los problemas ambientales a las agencias relevantes dentro de los límites de tiempo impuestos por las agencias. Además, trabajaremos en cooperación con las autoridades apropiadas para remediar cualquier contaminación ambiental o eliminación inadecuada.

Información confidencial

Privacidad

Información del empleado

CaroMont Health reconoce que la privacidad es importante para cada uno de nosotros. Por lo tanto, CaroMont Health conserva solo aquellos registros de empleados requeridos por razones comerciales, legales o contractuales. El acceso, la divulgación y el conocimiento de esos registros están limitados a las personas que necesitan la información para fines comerciales o legales legítimos.

Si tiene acceso a información personal sobre compañeros de trabajo, debe tomar precauciones para asegurarse de que dicha información no se use indebidamente o se divulgue de manera indebida. Además, observe todas las leyes aplicables y las políticas de CaroMont Health con respecto a la información de los empleados, incluidas aquellas que limitan la divulgación de datos personales.

Pregunta: Trabajo en el departamento de Recursos Humanos y tengo acceso a la dirección del empleado, la fecha de nacimiento y otros datos personales para mi trabajo. Un empleado solicita la dirección de la casa de un compañero de trabajo para enviar por correo una tarjeta de recuperación. ¿Puedo proporcionar esta información?

Respuesta: No. No puede proporcionar esta información sin el permiso previo del empleado.

Información de propiedad exclusiva

La información sobre las estrategias y operaciones de nuestra organización es un activo valioso que debe mantenerse en estricta confidencialidad. La protección de esta información patentada juega un papel vital en el crecimiento continuo de CaroMont Health. La información de propiedad exclusiva no debe divulgarse a otros, excepto según lo exija la ley o cuando lo permita la política de la compañía. Cuando existe una necesidad comercial legítima de divulgar información confidencial fuera de CaroMont Health, puede ser necesario un acuerdo de no divulgación. En tales situaciones, los empleados deben comunicarse con el Departamento de Servicios Legales.

La información patentada incluye, pero no se limita a, datos personales mantenidos por la organización; listas de empleados, incluidas las direcciones de los empleados, los números de teléfono u otra información de contacto personal; listas de pacientes, registros e información clínica; investigación y desarrollo de CaroMont Health, como invenciones, solicitudes de patentes e investigación; datos de precios y costos; información relativa a adquisiciones, desinversiones, afiliaciones y fusiones; datos financieros; planes estratégicos; y estrategias de mercado.

Es esencial mantener la confidencialidad de, y no publicar, divulgar o utilizar indebidamente, cualquier información privada o de propiedad adquirida, aprendida, desarrollada o creada durante su permanencia en CaroMont Health. Siempre almacene dicha información patentada en un lugar seguro y siga los procedimientos de seguridad para los sistemas informáticos que utiliza.

Además, use el sentido común para ayudar a prevenir la divulgación accidental de información patentada. Recuerde que puede ser escuchado en lugares públicos como ascensores, pasillos, cafeterías y restaurantes, y cuando usa teléfonos celulares.

Además, no discuta la información patentada de CaroMont Health con familiares o amigos, ya que es posible que no entiendan su importancia o su naturaleza confidencial. Podría estar sujeto a medidas disciplinarias por la divulgación intencional o inadvertida de dicha información a un familiar, amigo o conocido o por su posterior divulgación de dicha información a otros.

Pregunta: ¿Tengo que proteger la información de propiedad exclusiva después de dejar CaroMont Health?

Respuesta: Sí. Se le prohíbe usar o divulgar información de propiedad exclusiva de CaroMont Health incluso después de dejar la organización.

Uso y seguridad del equipo

HIPAA requiere que "aseguemos la confidencialidad, integridad y disponibilidad de toda la información de salud protegida electrónica (EPHI)" que "creamos, recibimos, mantenemos o transmitimos". Debido a los requisitos de HIPAA y la importancia general de mantener la integridad de todos los datos, CaroMont Health tiene políticas estrictas con respecto a la seguridad informática.

Por ejemplo, se produce una infracción de seguridad si inicia sesión con el ID de otra persona. Además, se le prohíbe permitir que su ID y contraseña sean utilizados por cualquier otra persona. Cualquier intento de eludir el sistema de seguridad para realizar funciones o acceder a datos para los que no se le ha concedido acceso es una violación de seguridad. Los empleados involucrados en violaciones de seguridad pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Si tiene acceso a Internet en el trabajo, es importante recordar que Internet debe usarse solo con fines comerciales. CaroMont Health monitorea el uso de Internet. El uso inapropiado o ilegal de Internet puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación.

Para obtener más información sobre el uso y la seguridad de la computadora, comuníquese con el Director de Seguridad de la Información de CaroMont Health.

Pregunta: Estoy fuera de la ciudad y necesito información confidencial de la computadora de mi oficina. Llamo a la oficina y le pido a mi asistente que obtenga la información para mí. Para hacerlo, debo decirle la contraseña de seguridad de mi computadora. ¿He violado las políticas de CaroMont Health?

Respuesta: Sí. Puede reenviar correos electrónicos a su asistente u otra persona designada para que los lea mientras está fuera, pero es una violación del Código de conducta revelar contraseñas de computadora.

Las contraseñas de computadora deben considerarse altamente confidenciales y nunca deben revelarse a nadie porque los datos que están protegidos por contraseñas pueden volverse vulnerables a daños, robos o divulgación indebida si las contraseñas se comparten de manera inapropiada. Si surge una emergencia y alguien necesita acceso a los archivos de su unidad de red personal, póngase en contacto con el servicio de asistencia de Information Services para obtener ayuda.

Recuerde: Usted es responsable de proteger su contraseña

Autor

Las leyes de derecho de autor protegen la expresión original en, entre otras cosas, materiales escritos, programas informáticos, obras de arte y música, y prohíben su duplicación, distribución, exhibición o ejecución no autorizadas. No debemos reproducir, distribuir o alterar materiales con derechos de autor de libros, revistas comerciales, software de computadora o revistas sin el permiso del propietario de los derechos de autor o su agente autorizado, o según lo permita la ley.

Recuerde que el software informático debe utilizarse únicamente de acuerdo con la licencia adecuada. El uso de software sin licencia podría constituir una infracción de derechos de autor.

Pregunta: Mi departamento no tiene suficiente dinero para que todos tengan una copia de un programa especializado en cada computadora. Así que simplemente copié el programa de la computadora de otra persona y lo puse en la mía. ¿Qué hay de malo en eso?

Respuesta: Esto puede ser una violación de las leyes federales de derechos de autor. Consulte con el Sistema de Información para determinar si hay disponible una licencia de sitio rentable para este programa.

Conducta empresarial

Conflicto de intereses

Como empleados de CaroMont Health, tenemos un deber de lealtad a nuestro empleador. Un conflicto de intereses puede ocurrir si las actividades externas o los intereses personales influyen, o parecen influir, en nuestra capacidad para tomar decisiones objetivas o realizar nuestras responsabilidades laborales. Los empleados no deben aceptar regalos, pagos, entretenimiento o cualquier cosa de valor proporcionada en relación con su empleo que exceda el valor nominal a menos que sea informado y aprobado por los niveles apropiados de administración. Los regalos en efectivo de cualquier cantidad y los regalos de proveedores farmacéuticos de cualquier tipo están estrictamente prohibidos. Los regalos de valor nominal, como comidas y entretenimiento

de un proveedor o paciente no farmacéutico no están prohibidos, pero deben cumplir con las siguientes políticas: regalos, propinas y entretenimiento; y la compensación no monetaria y las prestaciones incidentales del personal médico. Algunos ejemplos de conflictos de intereses incluyen, pero no se limitan a:

- Poseer o tener un interés financiero en una organización externa que hace negocios con CaroMont Health, a menos que el acuerdo comercial se haya celebrado de acuerdo con las políticas de contratación y conflicto de intereses de CaroMont Health. (Esta prohibición no se aplica a la propiedad de acciones mantenidas por un empleado en una corporación pública, donde el valor de las acciones del empleado no exceda el tres por ciento del valor de la compañía).
- Realizar negocios para beneficio personal con un vendedor, proveedor, contratista o agencia que haga negocios con CaroMont Health, o con cualquier funcionario o empleado de dicha organización, fuera de las prácticas comerciales habituales del proveedor.
- Influir, ya sea directa o indirectamente, las relaciones de CaroMont Health con cualquier proveedor con el que tenga una relación personal o financiera.
- Representar a CaroMont Health en una transacción en la que usted y/o su(s) familiar(es) inmediato(s) tienen un interés personal o financiero sustancial. Los miembros de la familia inmediata incluyen abuelos, padres, hermanos, cónyuges, hijos, nietos, "medios hermanos/as, familiares políticos" y suegros.
- Divulgar o utilizar la información privada o del paciente de CaroMont Health para su beneficio o ventaja personal y/o la de su familia.
- Competir con CaroMont Health directa o indirectamente, en la compra, venta o propiedad de propiedad o derechos de propiedad, o en oportunidades de inversión empresarial.
- Usar el nombre, la información, la propiedad, el tiempo y / u otros recursos de CaroMont Health para realizar actividades externas, como un segundo trabajo, o para ofrecerse como voluntario para actividades comunitarias no patrocinadas o aprobadas específicamente por CaroMont Health.

Pregunta: Como jefe de departamento, he estado trabajando con un proveedor de CaroMont Health durante varios años. Este vendedor recientemente se ofreció a hacer algunos trabajos de paisajismo para mí con un descuento sustancial. ¿Puedo dejar que vuelva a decorar mi jardín?

Respuesta: Sí, pero no con descuento. Un descuento sustancial implica que el proveedor le estaba dando un servicio especial con la expectativa de que usted proporcionaría negocios continuos o adicionales de CaroMont Health a este proveedor.

Contratación

Es responsabilidad de aquellos que contratan en nombre de CaroMont Health asegurar contratos que sean en el mejor interés de la organización. Nos esforzamos por construir buenas relaciones de trabajo con nuestros proveedores porque nos ayudan a alcanzar los más altos estándares de calidad. Además, gestionamos nuestras relaciones con contratistas y proveedores de manera justa, ética y razonable, de conformidad con todas las leyes aplicables y las buenas prácticas

comerciales. Solo las personas autorizadas por la Junta pueden celebrar acuerdos en nombre de CaroMont Health y sus subsidiarias.

Selección de proveedores

En CaroMont Health, empleamos altos estándares éticos en la selección de proveedores, negociación, adjudicación de contratos y administración de todos los servicios de contratación. Las decisiones de contratación se basan en la capacidad del proveedor para satisfacer las necesidades de CaroMont Health y no en las relaciones personales, amistades o intereses propios. Los contratos se adjudican de manera justa e imparcial, sin discriminación hacia o en contra de ningún licitador.

Pregunta: Mi departamento está organizando una conferencia fuera del campus para incluir un desayuno y almuerzo continental. Mi hija es dueña de una empresa de abastecimiento de alimentos. ¿Puedo contratar su servicio si los precios son comparables a otros servicios de abastecimiento de alimentos?

Respuesta: Posiblemente. Tendría que trabajar con el Departamento de Compras para coordinar la selección de proveedores. El proceso de selección se basaría en varios factores, entre ellos el precio, la calidad, los servicios ofrecidos (selección), las garantías y la fiabilidad. Sin embargo, tenga en cuenta que puede haber momentos en que la apariencia de un conflicto pueda impedir la contratación con un familiar.

Control de sanciones

Es política de CaroMont Health exigir el cumplimiento de todos sus vendedores, proveedores y contratistas. Los empleados designados en CaroMont Health realizarán una verificación de los posibles contratistas para asegurarse de que no aparezcan en la Lista de Personas / Entidades Excluidas de la Oficina del Inspector General del Departamento de Salud y Servicios Humanos o en el Sistema de Lista de Partes Excluidas (<https://www.epls.gov/>) de la Administración de Servicios Generales. CaroMont Health no contratará a ningún proveedor que aparezca en esta lista. Responsabilidad Corporativa revisará a los contratistas actuales contra esta lista anualmente o con mayor frecuencia según lo exija la ley.

Información confidencial

Los empleados de CaroMont Health no deben comunicar a un tercero información confidencial que nos proporcione un proveedor a menos que el proveedor lo autorice por escrito. No debe divulgar los precios y la información del contrato a terceros. Los contratos que impliquen el posible intercambio de información confidencial deben incluir un compromiso contractual de los contratistas de que ni ellos ni sus empleados divulgarán dicha información sin el consentimiento de CaroMont Health.

Contribuciones y actividades políticas

CaroMont Health apoya la participación de los empleados en el proceso político. Sin embargo, CaroMont Health tiene prohibido participar en actividades políticas. Los fondos o recursos de CaroMont Health no deben usarse para contribuir o apoyar a los candidatos o sus campañas políticas, ni para regalos o pagos a ningún partido político o cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

Es importante separar las actividades políticas personales y corporativas para cumplir con las reglas y regulaciones apropiadas relacionadas con el cabildeo o el intento de influir en los funcionarios del gobierno. No puede usar su posición en CaroMont Health o usar equipos o suministros de CaroMont Health para respaldar una filosofía o creencia personal sin la aprobación de la alta gerencia. Por supuesto, los empleados pueden participar en el proceso político en su propio tiempo y a su propio costo. Los empleados no pueden solicitar que CaroMont Health les reembolse ninguna contribución política personal.

A veces, CaroMont Health puede pedir a los empleados que aboguen en su nombre escribiendo cartas que presenten nuestra posición sobre temas específicos de atención médica a varias agencias gubernamentales y funcionarios electos. Es su elección participar en estos esfuerzos. Además, algunos empleados de CaroMont Health interactúan con funcionarios del gobierno de manera regular. Si participa en estas comunicaciones en nombre de CaroMont Health, asegúrese de estar familiarizado con las restricciones reglamentarias aplicables y de observarlas.

Pregunta: Trabajo para el comité para reelegir a un candidato político local. ¿Puedo distribuir folletos de campaña a otros empleados de CaroMont Health en el trabajo?

Respuesta: No. No puede distribuir material de campaña en la propiedad de CaroMont Health ni hacer campaña por un candidato mientras esté de servicio. Sin embargo, usted es libre de distribuir estos materiales fuera de horario en áreas no laborales y fuera del campus.

Antimonopolio

Las leyes antimonopolio están diseñadas para beneficiar a los consumidores mediante la promoción de la competencia. Estas leyes prohíben principalmente las actividades que reducen o eliminan la competencia. Nuestros competidores son otros sistemas e instalaciones de salud en los mercados donde operamos. Las leyes antimonopolio podrían violarse al discutir con un competidor ciertos aspectos del negocio de CaroMont Health, como la forma en que se establecen nuestros precios, las tasas salariales actuales, los planes estratégicos y de mercado, o los términos de los contratos clave.

Un acuerdo con un competidor que establece niveles de precios para los servicios es ilegal. Las discusiones sobre los acuerdos de fijación de precios deben considerarse muy sensibles y deben ser revisadas por el Departamento Legal de CaroMont Health. Además, las leyes antimonopolio se violan cuando dos competidores acuerdan no competir entre sí con respecto a un área geográfica o servicios particulares o cuando acuerdan boicotear a ciertos vendedores o proveedores de servicios. Las discusiones con los competidores sobre los servicios y la planificación estratégica pueden plantear preocupaciones bajo las leyes antimonopolio y requieren el escrutinio minucioso del Departamento Legal de CaroMont Health.

Pregunta: Me han pedido que represente al hospital en una reunión de la asociación local de hospitales. ¿Hay temas específicos que no debería discutir con representantes de otros hospitales?

Respuesta: Sí. No participe en ninguna discusión con competidores sobre precios, márgenes de ganancia, costos, ofertas, participación de mercado, prácticas de distribución, términos o condiciones de contratos clave u otra información competitiva. En general, evite discutir temas delicados con competidores o

proveedores, a menos que esté procediendo con el asesoramiento del Departamento Legal de CaroMont Health.

Mercado y Publicidad

Los pacientes confían en CaroMont Health porque son conscientes de nuestra excelente reputación y saben que respaldamos nuestro compromiso de brindar atención médica excepcional a las comunidades a las que servimos. La forma en que comercializamos y anunciamos nuestros servicios es un elemento importante para mantener esa confianza. La publicidad puede ayudar a establecer la impresión positiva de una persona de CaroMont Health. Puede dar a los pacientes confianza en el servicio de atención médica que brindamos. Para mantener la confianza duramente ganada de nuestros pacientes, nuestros anuncios y otras comunicaciones siempre deben describir nuestros servicios de manera precisa y justa. Cualquier cosa menos sería un perjuicio para nuestros pacientes y podría dañar el buen nombre de CaroMont Health.

Exactitud de los registros

Cada empleado de CaroMont Health es responsable de la integridad y exactitud de nuestros documentos y registros. Todos los registros, ya sean médicos, operativos o financieros, deben mantenerse de acuerdo con las leyes y políticas aplicables. Nadie debe alterar o falsificar la información contenida en ningún registro o documento de CaroMont Health. Además, los empleados deben ser precisos al completar o proporcionar información para registros tales como informes de tiempo, registros de licencia de ausencia, informes de gastos u otros documentos relacionados con el empleo.

Retención de registros

Los documentos y registros médicos y comerciales deben conservarse de acuerdo con la ley y la política de retención y destrucción de documentos de CaroMont Health. Los documentos médicos y comerciales incluyen documentos en papel, como cartas y memorandos; información basada en computadora, como correo electrónico o archivos de computadora en disco o cinta; películas de diagnóstico por imágenes e imágenes digitales; y cualquier otro medio que contenga información sobre CaroMont Health o sus actividades comerciales. En CaroMont Health, no debemos manipular ni alterar los registros, ni eliminarlos o destruirlos antes del período de tiempo especificado en la política de retención y destrucción de documentos de CaroMont Health.

Pregunta: Soy consciente de que un auditor externo está en camino de revisar algunos de nuestros registros financieros. Mi supervisor me pidió que destruyera inmediatamente varias cajas de registros. ¿Qué debo hacer?

Respuesta: Una vez que se le notifique que un auditor viene a ver ciertos registros, no destruya ningún registro solicitado para su revisión por el auditor. CaroMont Health tiene una política formal de retención y destrucción de documentos que debe seguirse. La política incluye los tiempos apropiados para destruir registros. Así como los registros deben conservarse durante un período de tiempo específico, los registros también deben destruirse a tiempo. Si su supervisor le aconseja destruir los documentos, debe ponerse en contacto inmediatamente con la Oficina de Responsabilidad Corporativa o el Departamento Jurídico para obtener asesoramiento y asistencia.

Uso de los recursos de salud de CaroMont

Medios electrónicos

Todos los sistemas de comunicaciones, correo electrónico, intranet, acceso a Internet, teléfono, buscapersonas y correo de voz que son propiedad de CaroMont Health deben utilizarse únicamente con fines comerciales. Los empleados no pueden usar canales de comunicación interna ni acceder a Internet en el trabajo para publicar, almacenar, transmitir, descargar, distribuir o ver cualquier material que sea amenazante, maliciosamente falso, obsceno o acoso sexual. Además, estos canales de comunicación no se pueden utilizar para enviar cartas en cadena o mensajes de transmisión personal, ni se utilizarán para realizar búsquedas de empleo o abrir correo mal dirigido. CaroMont Health monitorea el uso de Internet, y el uso inapropiado de Internet puede ser motivo de despido.

Pregunta: Soy dueño de una pequeña empresa y también trabajo en CaroMont Health. ¿Puedo usar los teléfonos y el correo electrónico de CaroMont Health para llevar a cabo mi negocio?

Respuesta: No. Los empleados no pueden pedir prestado ni usar ninguna propiedad de CaroMont Health para sus negocios personales u otras actividades personales.

Propiedad intelectual

En CaroMont Health, fomentamos la creatividad individual que conducirá a descubrimientos científicos, nuevos métodos, procesos o productos que beneficiarán a los pacientes que

atendemos. La propiedad intelectual incluye, pero no se limita a, cualquier invención, descubrimiento, mejora, idea, software informático, desarrollo científico o tecnológico, u otra forma de expresión de una idea (ya sea patentable, protegida por derechos de autor o sujeta a otras formas de protección). Toda la propiedad intelectual creada por los empleados de CaroMont Health en el curso de su empleo es propiedad de CaroMont Health.

Investigación

Seguimos altos estándares éticos en CaroMont Health en todas las investigaciones realizadas por nuestros médicos y personal profesional. Un conjunto completo de políticas relacionadas con la investigación clínica y la protección de sujetos humanos se encuentran en el Manual de Política Administrativa en la Intranet de Salud de CaroMont (CHIP). No toleramos la mala conducta en la investigación. La mala conducta en la investigación incluye, pero no se limita a, fabricar o falsificar resultados, o copiar resultados de otros estudios sin realizar realmente la investigación.

Todos los pacientes a los que se les pide que participen en proyectos de investigación deben recibir una explicación completa de los servicios alternativos que podrían resultar beneficiosos para ellos. También deben estar plenamente informados de los riesgos potenciales y los beneficios esperados de participar en la investigación. Los pacientes deben recibir una explicación completa de los procedimientos a seguir, especialmente aquellos que son de naturaleza experimental. La negativa de los pacientes a participar en estudios de investigación no comprometerá su acceso a los servicios de atención médica proporcionados por CaroMont Health.

Todos los empleados que soliciten o realicen investigaciones de cualquier tipo son responsables de mantener los más altos estándares éticos en cualquier comunicación escrita u oral con respecto a sus proyectos de investigación, así como de seguir las regulaciones y pautas de investigación apropiadas. Como en todos los registros contables y financieros, nuestra política es presentar solo costos veraces, legítimos y apropiados relacionados con cada beca o propuesta de investigación.

Pregunta: ¿Cuáles son ejemplos de mala conducta científica?

Respuesta: Plagio, fabricación de datos o resultados de investigación y falsificación de datos o resultados de investigación.

Leyes reguladoras de la atención médica

CaroMont Health espera que sus empleados y contratistas se abstengan de conductas que puedan violar las leyes reguladoras de atención médica. Estas leyes prohíben:

- La presentación de reclamos falsos, fraudulentos o engañosos a cualquier entidad gubernamental o tercero pagador, incluyendo:
 - reclamaciones por servicios no prestados,

- reivindicaciones que caracterizan el servicio de manera diferente al servicio realmente prestado, o
- reclamaciones que no cumplan de otro modo con los requisitos contractuales o del programa aplicables;
- Pagos directos, indirectos o encubiertos a cambio de la derivación de pacientes; y
- Hacer declaraciones falsas a cualquier persona o entidad para obtener o retener la participación en un programa u obtener el pago por cualquier servicio.

Esta sección se aplica a todos los empleados, gerentes, contratistas y agentes de CaroMont Health. Esta sección y la información contenida en ella se distribuirán a todos los empleados actuales y nuevos y a todos los contratistas actuales y futuros de CaroMont Health. Se incluye información sobre las herramientas que utilizan las agencias federales y estatales para combatir el fraude, el desperdicio y el abuso en la administración de los programas de salud federales y estatales en CaroMont Health. Específicamente, abordará lo siguiente:

- Un resumen de la Ley Federal de Reclamaciones Falsas
- Un resumen del Estatuto Federal Anti-Soborno
- Un resumen de la Ley Federal "Stark"
- Un resumen de la Ley de Reclamaciones Falsas de Carolina del Norte
- Un resumen de la prohibición de Carolina del Norte sobre las autorreferencias

Ley Federal de Reclamaciones Falsas

La Ley Federal de Reclamaciones Falsas, 31 U.S.C. §§ 3729-3733, se aplica a las personas o entidades que a sabiendas y deliberadamente presentan, hacen que se presenten o conspiran para presentar una reclamación falsa o fraudulenta, o que utilizan un registro o declaración falsos en apoyo de una reclamación de pago a un programa financiado con fondos federales. La frase "a sabiendas y deliberadamente" significa que la persona o entidad tenía conocimiento real de la falsedad de la reclamación, o actuó con ignorancia deliberada o desprecio imprudente de la verdad o falsedad de la reclamación. Las personas o entidades que violan la FCA generalmente pueden ser:

- multado con tres veces la cantidad de daños sufridos por el gobierno; y
- Multas civiles evaluadas de \$11,803 o más por cada reclamo realizado.

Además, se pueden imponer sanciones penales (incluidas multas y encarcelamiento) por afirmaciones y declaraciones falsas.

A continuación se presentan algunos ejemplos de afirmaciones falsas:

- Se hace una reclamación por un servicio que no se prestó.
- Un reclamo se realiza como resultado de una violación de otra ley (por ejemplo, como resultado del pago de un soborno por la remisión de la empresa).

- Un proveedor de atención médica hace una declaración falsa de certificación de que ha cumplido con ciertas regulaciones o estatutos.

La Ley Federal de Reclamaciones Falsas establece que cualquier persona con conocimiento real de reclamaciones o declaraciones falsas presentadas al gobierno federal puede iniciar una acción de la Ley de Reclamaciones Falsas en nombre del gobierno contra la persona o entidad que presentó la reclamación falsa. Esto se conoce como la disposición "qui tam" o denunciante de la Ley de Reclamaciones Falsas. Dependiendo del resultado del caso, un denunciante puede tener derecho a una parte del juicio o acuerdo. La Ley Federal de Reclamaciones Falsas brinda protección a los denunciantes que son objeto de represalias por parte de un empleador por investigar, presentar o participar en una demanda de la Ley de Reclamaciones Falsas.

Estatuto Federal Anti-Soborno

La Ley de Protección de Programas y Pacientes de Medicare y Medicaid de 1987, 42 U.S.C. § 1320a 7b(b), según enmendada (el "Estatuto Antisoborno") prohíbe:

- La oferta o recepción consciente y deliberada de cualquier remuneración (definida ampliamente como cualquier cosa de valor) a cambio de una referencia o que tenga la intención de inducir una referencia para el suministro u organización de cualquier artículo o servicio por el cual se pueda realizar un pago bajo un programa federal de atención médica, incluidos los programas Medicare y Medicaid; y
- La oferta o recepción de remuneración a cambio o que tiene la intención de inducir la compra, arrendamiento, orden u organización o recomendación de la compra, arrendamiento u orden de cualquier bien, instalación, servicio o artículo por el cual se puede realizar el pago bajo un programa federal de atención médica, incluidos Medicare y Medicaid.

Una violación del Estatuto Antisoborno es un delito grave punible con hasta cinco años de prisión y una multa de hasta \$ 25,000. También puede resultar en sanciones civiles significativas, incluidas sanciones monetarias civiles y la posible exclusión de la participación en programas federales de atención médica.

La Ley Stark

La Ley Stark, 42 U.S.C. § 1395nn, prohíbe que un médico que tiene una relación financiera con una entidad remita pacientes a esa entidad para recibir un servicio de salud designado por el cual se puede hacer un pago bajo Medicare o Medicaid. La prohibición también se aplica si el familiar inmediato de un médico tiene una relación financiera con una entidad. Una relación financiera puede existir en virtud de un acuerdo de propiedad, inversión o compensación con una entidad. La ley se activa por el mero hecho de que existe una relación financiera y una remisión para servicios de salud designados. La intención del médico cuando él o ella hace una referencia es irrelevante.

Los siguientes servicios constituyen Servicios de Salud Designados:

- Servicios de laboratorio clínico
- Servicios de fisioterapia
- Servicios de terapia ocupacional
- Servicios de radiología
- Servicios y suministros de radioterapia
- Equipos y suministros médicos duraderos
- Nutrientes, equipos y suministros parenterales y enterales
- Prótesis, aparatos ortopédicos y dispositivos y suministros protésicos
- Servicios de salud en el hogar
- Medicamentos recetados para pacientes ambulatorios
- Servicios hospitalarios para pacientes hospitalizados y ambulatorios

Un médico tiene una relación financiera con una entidad si él o ella (o un miembro de la familia inmediata) tiene una propiedad o interés de inversión en esa entidad o un acuerdo de compensación con la entidad.

Un médico hace una referencia cuando él o ella hace una solicitud de un artículo o servicio cubierto por Medicare o Medicaid. Incluye situaciones en las que un médico solicita una consulta con otro médico y cubre cualquier prueba o procedimiento que el otro médico ordene, realice o supervise. Un médico también hace una referencia para servicios cuando él o ella solicita o establece un plan de atención que incluye un servicio de salud designado para un paciente.

Una violación de la Ley Stark puede resultar en sanciones civiles significativas, incluidas sanciones monetarias civiles y la posible exclusión de la participación en programas federales de atención médica.

Leyes de Reclamaciones Falsas de Carolina del Norte

Los siguientes actos forman la base para una violación de la Ley de Reclamaciones Falsas de Proveedores de Asistencia Médica de Carolina del Norte ("FCA de Carolina del Norte"):

- A sabiendas presenta, o hace que se presente, al Programa de Asistencia Médica un reclamo falso o fraudulento de pago o aprobación; o
- A sabiendas hace, usa o hace que se haga o use un registro o declaración falsos para obtener un reclamo falso o fraudulento pagado o aprobado por el Programa de Asistencia Médica.

Cualquier persona que viole la FCA de Carolina del Norte puede ser responsable de una multa civil de no menos de \$ 5,500 y no más de \$ 11,000 más tres veces la cantidad de daños que sufrió el Programa Estatal de Asistencia Médica. Un proveedor que viole la Ley también puede ser responsable del costo de la acción civil presentada para recuperar cualquier multa o daños, intereses y los costos de la investigación.

Toda la autoridad para presentar una acción bajo la FCA de Carolina del Norte reside en el Fiscal General del estado. La FCA de Carolina del Norte no prevé una acción por parte de un demandante privado. La Ley proporciona alivio a cualquier empleado que haya sido despedido, degradado, suspendido, amenazado, acosado o discriminado de otra manera debido a su objeción a una violación de reclamos falsos o participación en una acción de reclamos falsos.

Prohibición de Carolina del Norte sobre las autorreferencias

La prohibición de Carolina del Norte sobre las autorreferencias prohíbe que un proveedor de atención médica (incluidos médicos y optometristas) haga una referencia de cualquier paciente a cualquier entidad en la que el proveedor (o ciertos miembros de la familia del proveedor) sea un "inversionista". Un proveedor o entidad de atención médica no puede presentar una factura o reclamo de pago por la mayoría de los servicios de atención médica prestados de conformidad con una remisión prohibida. La definición de "referencia" incluye ciertas excepciones para los proveedores que hacen referencias dentro o entre las prácticas médicas.

Las violaciones de la prohibición de Carolina del Norte contra las autorreferencias constituyen motivos para que la junta de licencias correspondiente tome medidas disciplinarias. Además, el proveedor de atención médica puede estar sujeto a una multa civil de hasta \$20,000 por cada factura o reclamo presentado que el proveedor sabe o debería saber que está prohibido. El estatuto también establece sanciones civiles de no más de \$ 75,000 por cada acuerdo o plan de elusión (por ejemplo, acuerdo de referencia cruzada) que un proveedor de atención médica u otra entidad celebra y sabe o debería saber que tiene la intención de inducir referencias o pacientes para servicios en violación de este estatuto.

Presentación de reclamaciones

En CaroMont Health, estamos comprometidos a garantizar que todas las reclamaciones a los pagadores de seguros gubernamentales y privados sean precisas y veraces. Todas las reclamaciones deben cumplir con todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales pertinentes. Las reclamaciones deben presentarse únicamente por servicios que realmente se prestaron y documentaron adecuadamente. CaroMont Health prohíbe a cualquier empleado o agente de CaroMont Health presentar a sabiendas, o hacer que se presenten, reclamos de pago o aprobación que sean falsos, ficticios o fraudulentos. No se harán ni presentarán entradas falsas o engañosas en ninguna factura o formulario de reclamo, y ningún empleado debe participar en ningún acuerdo que resulte en tales actos prohibidos. Hacer una declaración falsa en un registro médico o cualquier documento que se utilice para respaldar la facturación de los servicios médicos también podría considerarse fraude criminal.

Pregunta: Mi supervisor me ha pedido que cambie la fecha en una nota de progreso para que podamos presentar una factura. ¿Se me permite hacer eso?

Respuesta: No. Una vez que el documento ha sido completado, no puede ser alterado. Si la fecha en la nota de progreso era incorrecta, se puede hacer una adición a la nota, pero la nota no debe cambiarse y la adición debe estar fechada con la fecha en que está escrita.

Ejemplos de fraude y abuso

Aunque no es una lista exhaustiva, CaroMont Health y sus empleados se abstendrán específicamente de participar en las siguientes prácticas de facturación:

- Facturación por servicios o suministros no prestados
- Facturación de servicios que no están documentados
- Facturación por servicios que no son "médicamente necesarios"
- Doble facturación (facturación dos veces por el mismo servicio)
- Upcoding (cambiar un código de procedimiento a uno que se reembolsa a una tasa más alta)
- Tergiversar un diagnóstico para obtener el pago
- Aceptar, ofrecer o pagar un soborno por referencias de pacientes
- Facturación de marca para medicamentos genéricos
- Falsificación de cualquier tipo de registro: nóminas o registros de tiempo, registros médicos, registros de investigación científica, etc.
- Facturación por el uso o administración de productos farmacéuticos, dispositivos o suministros que no están aprobados por la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (si se requiere dicha aprobación)
- Facturación o uso de productos farmacéuticos, dispositivos o suministros que se compran a proveedores que no están aprobados por CaroMont Health
- Facturación de productos farmacéuticos que se reciben de los fabricantes sin costo para CaroMont Health (es decir, muestras de medicamentos).

Pregunta: Me gustaría extender una cortesía a algunos de mis pacientes. ¿Puedo decirle al paciente que aceptaré "lo que paga el seguro" como pago completo por mi cargo?

Respuesta: No. La exención del deducible o coseguro para un paciente de Medicare, excepto cuando se basa en una necesidad financiera, puede violar la ley federal. Además, nuestros contratos con muchos pagadores externos requieren que CaroMont Health cobre cualquier copago o deducible aplicable.

Tenga en cuenta que CaroMont Health se toma muy en serio el cumplimiento de la FCA y todas las demás leyes aplicables. CaroMont Health tiene políticas y procedimientos para detectar y prevenir el fraude, el desperdicio y el abuso. Estas políticas requieren la notificación inmediata de cualquier problema al Oficial de Cumplimiento Corporativo o a la Línea Directa de Responsabilidad Corporativa al 1-877-785-0001 para permitir la detección temprana de cualquier problema, garantizar el cumplimiento continuo de la ley y reducir la exposición a sanciones. Estas políticas establecen estándares específicos de conducta y permiten una pronta investigación de cualquier presunta mala conducta o error, la corrección apropiada del problema, la mitigación del daño y las sanciones para el infractor, si corresponde.

Consulte la última versión de las políticas de responsabilidad/cumplimiento corporativo de CaroMont Health, que se encuentran en la Intranet de CaroMont Health (CHIP), para obtener más información relacionada con la detección y prevención de fraude, desperdicio y abuso.

Programa de Responsabilidad Corporativa de CaroMont Health y Cómo reportar una inquietud

Programa de cumplimiento

CaroMont Health se compromete a operar cada una de sus instalaciones de acuerdo con todas las leyes y regulaciones aplicables. Con ese fin, cada empleado debe mantener un alto nivel de integridad y honestidad en la conducta comercial y evitar cualquier conducta que pueda reflejar negativamente la integridad de CaroMont Health. Cada empleado realizará todas las tareas en nombre de CaroMont Health de una manera que el empleado crea razonablemente que es legal, ética y en el mejor interés de CaroMont Health.

La Junta Directiva de CaroMont Health delega la supervisión del programa de Responsabilidad Corporativa al Comité de Responsabilidad Corporativa. El Oficial de Cumplimiento Corporativo y el Comité Ejecutivo de Cumplimiento son responsables de la dirección e implementación diaria del Programa de Responsabilidad Corporativa de CaroMont Health. Esto incluye desarrollar y mantener materiales y recursos de cumplimiento, proporcionar capacitación, alertas y actualizaciones relacionadas con el cumplimiento, y supervisar las revisiones y auditorías de cumplimiento en curso, según sea necesario.

Cómo denunciar

Cada empleado de CaroMont Health tiene la obligación afirmativa de informar cualquier situación que usted crea que es una violación de la ley, una violación de la política de CaroMont Health o poco ética, que involucre a otro empleado o alguien que actúe en nombre de CaroMont Health. Cualquier problema potencial debe ser reportado a su supervisor, a través de la cadena de mando normal o al Departamento de Responsabilidad Corporativa. También puede hacer un informe anónimo en la línea directa gratuita de responsabilidad corporativa llamando al 1-877-785-0001. También puede hacer un informe a través de la Intranet de CaroMont Health (CHIP).

Disciplina de los empleados

Los empleados pueden ser disciplinados por violaciones de este Código de Conducta o de las políticas de CaroMont Health. También se pueden tomar medidas disciplinarias contra aquellos que intencionalmente hacen una acusación falsa contra un empleado. Las violaciones de este Código de Conducta o de las políticas de CaroMont Health pueden dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido. Además, las violaciones de la ley pueden ser reportadas a la policía y el infractor puede estar sujeto a investigación criminal y enjuiciamiento, según lo ordenado por la ley.

No represalias

Es la política expresa de CaroMont Health que el personal directivo o no directivo tolerará represalias, de ninguna forma, contra un empleado que informe de buena fe una inquietud de cumplimiento, una violación real o potencial de este Código de conducta o cualquier política de CaroMont Health. Del mismo modo, también se prohíben las represalias contra un empleado por cooperar en una investigación de cumplimiento, legal o de recursos humanos. Los empleados que participen en tales represalias pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Pregunta: Si reporto algo sospechoso, ¿me meteré en problemas si mi sospecha resulta ser incorrecta?

Respuesta: Siempre y cuando honestamente tenga una inquietud, nuestra política prohíbe que sea reprendido o disciplinado por informar su inquietud. Como empleado de CaroMont Health, usted tiene la responsabilidad de reportar problemas sospechosos. De hecho, los empleados pueden estar sujetos a medidas disciplinarias si son testigos o están al tanto de una violación, pero no la denuncian. La única vez que los empleados pueden ser disciplinados por reportar mala conducta es si a sabiendas e intencionalmente informan algo que saben o sospechan que no es cierto o es engañoso.

Atestación

CaroMont Health requiere que todos los empleados firmen una Certificación confirmando que han recibido este Código de Conducta y entiendan que resume las políticas obligatorias de CaroMont Health. Los nuevos empleados deberán firmar una certificación como condición de empleo. El cumplimiento y el apoyo al Código de Conducta de CaroMont Health, y la participación en actividades y capacitación relacionadas, se considerarán en las decisiones relacionadas con la contratación, promoción y compensación para todos los candidatos y empleados.

