

La Caja de Compensación Familiar Comfandi, miembro de la Asociación de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS), le genera bienestar social a los trabajadores de medios y bajos ingresos y a sus familias.

**BIEN
Obrar
BIEN 
Estar**



Código de Buen Gobierno y Ética empresarial



VIGILADO SuperSubsidio 

Contenido

1. Introducción	3
2. Alcance	3
3. Marco de actuación legal y corporativo	4
3.1 Marco Legal	4
3.1.1 Objeto corporativo	4
3.1.2 Normatividad básica	4
3.2 Marco de actuación corporativo	6
3.2.1 Propósito Superior	6
3.2.2 Unidades Estratégicas de Servicios, UES	6
3.2.3 Mega	8
3.2.4 Enfoque y estrategia de sostenibilidad	8
3.2.5 Responsabilidades con los grupos de interés	9
3.2.6 Marco conductual	10
4. Sistema de Gestión Integral - SGI	11
4.1 Gerencia Estratégica	12
4.2 Gerencia por Procesos	13
4.3 Gerencia de la cultura	13
5. Sistema de Gobierno Corporativo	14
5.1 Estatutos corporativos y políticas corporativas	14
5.2 Órganos y estructura de gobierno corporativo	15
5.2.1 Asamblea General de Afiliados	15
5.2.2 Consejo Directivo	16
5.2.3 Director General	17
5.2.4 Inhabilidades e incompatibilidades de los órganos de gobierno	18
5.2.5 Comités corporativos	20
5.3 Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento	20
5.3.1 Modelo de Gestión Ética	21
5.3.2 Descripción del marco conductual Comfandi	24
5.3.3 Compromisos corporativos	25
5.3.4 Comportamientos éticos	26
5.4 Sistema de Control Interno	31
5.4.1 Gestión integral de riesgos y cumplimiento	33
5.4.2 Objetivos	33
5.4.3 Elementos del Modelo de Gestión Integral de Riesgos	33
5.4.4 Órganos de control	36
5.5 Administración y revelación de la información	36
6. Divulgación, seguimiento y evaluación al Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial	37
6.1 Divulgación	37
6.2 Vigencia	37
6.3 Evaluación, seguimiento y mejoramiento	37
7. Glosario	38
8. Disposición final	39

1 Introducción

El Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial de Comfandi integra las mejores prácticas corporativas en materia de transparencia, gobernabilidad y control, con el fin de generar confianza en los grupos de interés.

Las mejores prácticas de gobierno corporativo descritas en este Código complementan lo establecido en los estatutos y políticas corporativas de Comfandi, y de la normatividad jurídica aplicable, Comfandi adopta el presente Código de Buen Gobierno.

A partir de lo anterior, el presente Código tiene el propósito de definir y describir los elementos del Sistema de Gobierno, así como su articulación con la Gestión Ética y de cumplimiento y el Sistema de Gestión Integral de la organización, acorde a la normatividad, el direccionamiento estratégico y el marco conductual, definidos para el cumplimiento del objeto corporativo de Comfandi.



2 Alcance

El Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial responde a requerimientos de tipo legal y organizacional, por lo que es imperativo su cumplimiento por parte de todos los colaboradores en la totalidad de procesos y niveles jerárquicos de la estructura de gobierno de Comfandi.



3 Marco de actuación legal y corporativo

3.1 Marco legal

Corresponde a las principales normas que sirven de fundamento para las actuaciones de Comfandi, las cuales se relacionan a continuación:



3.1.1 Objeto corporativo

Comfandi es una corporación sin ánimo de lucro, del sector privado, vigilada por el Estado, que forma parte del Sistema del Subsidio Familiar. A este tipo de corporaciones, las empresas colombianas, por ley, deben afiliar sus trabajadores. Nuestro objetivo es promover la solidaridad social entre empleadores y trabajadores mediante el otorgamiento de subsidio en dinero o en especie y la prestación de servicios que, organizados con el esfuerzo común, incrementen el poder adquisitivo de los núcleos familiares.

3.1.2 Normatividad básica

La normatividad básica del Sistema del Subsidio Familiar define pautas y orientaciones para los operadores jurídicos del Sistema del Subsidio Familiar, las cuales se resumen en el siguiente marco:

- **Ley 25 de 1981**, por la cual se crea la Superintendencia del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 21 de 1982**, por la cual se modifica el Régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 789 de 2002**, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- **Ley 828 de 2003**, por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.

- **Ley 920 de 2004**, por la cual se autoriza a las Cajas de Compensación Familiar adelantar actividad financiera y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1233 de 2008**, por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 2463 de 1981**, por el cual se determina el régimen de inhabilidades, incompatibilidades responsabilidades de los funcionarios de las Cajas de Compensación Familiar y de las asociaciones de cajas y de los miembros de sus organismos de dirección, administración y fiscalización.
- **Decreto 341 de 1988**, por el cual se reglamentan la Ley 25 de 1981, «por la cual se crea la Superintendencia de Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones», y la Ley 21 de 1982, «por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones».
- **Decreto 784 de 1989**, por el cual se reglamentan parcialmente las leyes 21 de 1982 y 71 de 1988.
- **Decreto 1531 de 1990**, por el cual se reglamentan los artículos 3 de la Ley 31 de 1984 y 79 de la Ley 21 de 1982.
- **Decreto 2150 de 1992**, por el cual se reestructura la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- **Decreto 2286 de 2003**, por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 789 de 2002, en lo relacionado con la acreditación de condiciones y el procedimiento para la exclusión del pago de aportes al Régimen

del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.



- **Decreto 3450 de 2003**, por el cual se modifica el parágrafo del artículo 12 y el parágrafo 1 del artículo 13 del Decreto 2340 de 2003.
- **Decreto Ley 1769 de 2003**, por el cual se expiden los términos y las condiciones a que debe sujetarse la cuota monetaria en el Sistema de Compensación Familiar, régimen de organización, funcionamiento y tiempo de implantación.
- **Decreto 126 de 2010**, por el cual se dictan disposiciones en materia de inspección, vigilancia y control, de lucha contra la corrupción en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adoptan medidas disciplinarias, penales y se dictan otras disposiciones
- **Decreto Nacional 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

3.2 Marco de actuación corporativo

3.2.1 Propósito Superior

Para sobrevivir a un mundo Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo, VUCA, es necesario que las organizaciones empiecen a mirar desde afuera hacia adentro y no al contrario. Por ello, es importante contestar la pregunta ¿para qué le sirve al mundo que la organización exista? En Comfandi, nuestro propósito superior es:

Vivir apasionados por la armonía de nuestras familias y la sostenibilidad de nuestras empresas.



3.2.2 Unidades Estratégicas de Servicios, UES

El objeto corporativo y el Propósito Superior se materializan a través de las siguientes UES:

UES	Objetivo
 Subsidios	▶ Ampliar las posibilidades y capacidades para la armonía, con el fin de contribuir a materializar las metas del hoy y acercar las del mañana, considerando que un subsidio es una puerta de acceso a una oportunidad.
 Educación y Cultura	▶ Generar oportunidades de aprendizaje en todas las etapas de la vida, teniendo en cuenta que los cambios en el mundo y la velocidad de la información nos plantean un desafío constante por aprender, desaprender y mantener un vínculo de por vida con la educación. De esta manera, se preparan individuos para que se empoderen de su desarrollo, enfrenten desafíos sociales, con capacidades para la transformación e innovación y sean embajadores de su presente y constructores de un futuro sostenible. Así fortalecemos capacidades para la consolidación productiva, económica y patrimonial de las familias, y creamos conexiones que enriquecen el conocimiento, la experiencia y favorecen el desarrollo y la armonía.

UES	Objetivo
 <p>Recreación y Deportes</p>	<p>▶ Generar experiencias memorables, en ambientes sanos, confortables y estimulantes que facilitan la relación con el entorno y la armonía, así como espacios y agendas deportivas y de esparcimiento para el diálogo, la interacción y la construcción de tejido social, considerando que la recreación y el deporte son un estímulo para el desarrollo y el equilibrio afectivo, físico, intelectual y social.</p>
 <p>Vivienda Social</p>	<p>▶ Diseñar proyectos con calidad arquitectónica y técnica, armónicos y respetuosos con el medio ambiente. Con ello fomentamos la responsabilidad y el compromiso social entre empresa, colaboradores y sus familias, transformando territorios y construyendo comunidad. Una vivienda es sinónimo de armonía, calidad de vida y movilidad social, ya que materializa un sueño y asegura planes futuros para la familia que la adquiere.</p>
 <p>Salud</p>	<p>▶ Promover hábitos saludables en las personas, las familias y la sociedad, y brindar una atención integral orientada a la conservación y el disfrute de la salud en todas sus dimensiones: física, mental y emocional. En salud Comfandi entendemos la salud integral de las personas como el origen de su armonía; por ello, del goce de una buena salud depende el desarrollo del ser humano y sus relaciones con el entorno y los demás.</p>
 <p>Fomento Empresarial</p>	<p>▶ Conectar el talento de las personas con las oportunidades, con el fin de construir tejido empresarial y promover el desarrollo sostenible de las empresas, mediante el apoyo a los emprendedores y sus iniciativas y la conexión entre las empresas con empleos dignos y el talento humano de alto valor, porque creemos en la capacidad de transformar territorios por medio de la dinámica económica.</p>

UES	Objetivo
 <p data-bbox="229 579 464 685">Mercadeo Social</p>	<p data-bbox="502 376 1411 666">▶ Brindar cercanía, una amplia oferta de productos, precios justos y un buen servicio en nuestros Supermercados Comfandi, ubicados estratégicamente a lo largo del departamento, para que los afiliados y clientes adquieran productos frescos y de alta calidad.</p> <p data-bbox="502 705 1411 1091">Desde nuestras droguerías Comfandi, el compromiso es brindar una dosis de confianza y calidad en la entrega de medicamentos y en la atención. Estamos certificados por Icontec con la ISO 9001-2015, en la distribución y dispensación de medicamentos y dispositivos médicos, lo que exige trabajar de forma permanente en el mejoramiento de nuestros procesos.</p>
 <p data-bbox="229 1458 464 1564">Crédito Comfandi</p>	<p data-bbox="502 1246 1411 1535">▶ Acompañar el alcance de sueños y promover que las familias desarrollen una conciencia financiera y la capacidad para manejar los recursos con planificación y priorización, buscando el equilibrio financiero de su presente y su futuro como parte de su armonía.</p>

3.2.3 Mega

Comfandi cuenta con una Meta Estratégica Grande y Ambiciosa, MEGA, la cual se establece desde la estrategia corporativa, para impulsar a la organización a conseguir resultados retadores alineados al Propósito Superior, la cual se actualiza teniendo en cuenta la estrategia de la Caja.

3.2.4 Enfoque y estrategia de sostenibilidad

La sostenibilidad es para nosotros un principio, una responsabilidad ética con las generaciones presentes y futuras. Por ello, desde el marco y esencia de nuestra estrategia corporativa, integramos los criterios financieros, de gobierno, transparencia, sociales y medioambientales en la toma de decisiones, en nuestros modelos de negocio y en cada una de las directrices, lineamientos y procesos de la organización. La sostenibilidad es entonces un eje transversal en nuestro actuar corporativo y la gestionamos a partir de nuestros asuntos materiales, esos temas alineados a la estrategia que son de gran importancia para nuestros grupos de interés y de alto impacto para la organización, además, constituyen nuestro marco de acción para la sostenibilidad corporativa y cuya gestión nos permite seguir siendo relevantes y efectivos.



Ejes de acción de la sostenibilidad Comfandi



1

Ética y transparencia

Apropiamos la ética y la transparencia como la base fundamental de lo que somos, una empresa social, sostenible y con propósito. La ética y la transparencia soportan nuestra existencia y son inherentes a nuestra institucionalidad.



2

Efectividad organizacional

Entendemos que la sostenibilidad económica es el factor de nuestra operación, por eso administramos recursos y tomamos decisiones de inversión estratégicas, que nos permitan lograr el máximo nivel de impacto social con la mayor tasa de retorno.



3

Innovación social

Entendemos y buscamos dar solución a los desafíos sociales, integrándolos de la forma más eficaz y eficiente a nuestros modelos de negocio, de tal manera que nuestros productos y servicios sean innovadores, integrales, pertinentes, de calidad, respondan a las expectativas y necesidades reales de nuestros grupos de interés y contribuyan a la armonía de nuestras familias y a la generación de impactos sociales que promuevan desarrollo.



4

Equilibrio laboral, personal y familiar

Generamos un ambiente de equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal de nuestros colaboradores, aportamos a su desarrollo integral y fortalecemos su compromiso con el alcance de nuestros objetivos estratégicos. De esta forma, impactamos la productividad y la sostenibilidad de la organización.



5

Generación de conciencia y actitud ambiental

Tenemos la responsabilidad de promover una transformación cultural, en la que el cuidado por nosotros mismos, por los demás y por el ambiente ocupe el primer renglón de importancia. Por ello, implementamos estrategias participativas que nos permitan llevar a la práctica y convertir en hábitos las medidas amigables con el medio ambiente.



3.2.5 Responsabilidades con los grupos de interés

La sostenibilidad de una empresa en el tiempo parte del relacionamiento efectivo y la construcción de confianza con los grupos de interés, los cuales posibilitan la reinención, la adaptación y la definición de una estrategia que le permita a la organización ser pertinente y relevante.

En Comfandi entendemos nuestros grupos de interés como coequiperos en la generación de valor para la región.

Grupos de interés:

-  ● **Empresas afiliadas**
Son las empresas que pagan sus aportes a Comfandi, de acuerdo con la Ley 21 de enero 22 de 1982 y la reglamentación vigente.
-  ● **Afiliados**
Son los trabajadores y sus familias, beneficiarios de las empresas afiliadas a la Caja.
-  ● **Usuarios y clientes**
Son las personas o entidades que utilizan nuestros servicios o productos, con quienes existe una relación comercial.
-  ● **Colaboradores**
Son las personas que cuentan con un contrato laboral directo, siguiendo la normatividad nacional y las definiciones establecidas para el manejo de personal.
-  ● **Gobierno corporativo**
Es el ente encargado de tomar las decisiones, definir y aprobar las políticas y directrices en la organización.
-  ● **Proveedores**
Son las personas jurídicas o naturales que venden productos o servicios a la Caja a través de un contrato u orden de compra.

-  ● **Estado**
Son las entidades gubernamentales que impactan directa o indirectamente a la Caja y al Sistema del Subsidio Familiar.
-  ● **Entes de control**
Son entidades externas que realizan funciones de vigilancia y control de la Caja, verificando el cumplimiento de la normatividad vigente que es pertinente a la organización.
-  ● **Aliados**
Son los actores nacionales o internacionales con los que se realizan alianzas, para generar valor en el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos.
-  ● **Comunidad**
Grupo de individuos pertenecientes a la zona de influencia de Comfandi, que pueden llegar a impactar o ser impactados por la operación de la organización.
-  ● **Medios de comunicación**
Son los periodistas, líderes de opinión generadores de información en medios tradicionales y virtuales.

3.2.6 Marco conductual

Para el cumplimiento del marco legal, el direccionamiento estratégico y los compromisos con los grupos de interés descritos en los numerales anteriores, la entidad se soporta en el marco conductual, constituido inicialmente por el presente documento que es nuestro Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial, por el Reglamento Interno de Trabajo, el ADN corporativo y el modelo de Competencias, entre otros.

El marco conductual permite a la institución comprometerse en forma efectiva con estándares nacionales e internacionales de comportamiento, en materia de:

- Derechos humanos
- Prácticas anticorrupción
- Pactos por la transparencia
- Competencia justa
- Otros

El marco conductual forma parte de los comportamientos éticos esenciales, que se describen en numeral 5.3 - Gestión Ética.

4 Sistema de Gestión Integral, SGI

El SGI es el campo de aplicación del Sistema de Gobierno, dado que la toma e implementación de decisiones necesarias para alcanzar los objetivos, definen la dinámica de la estrategia, los procesos y la cultura.

Dicho relacionamiento requiere de una apropiada sincronía, a fin de facilitar el mejoramiento, la innovación y el mantenimiento de los resultados requeridos por los afiliados y demás grupos de interés, mediante una integración armónica de la estrategia, los procesos y la cultura.

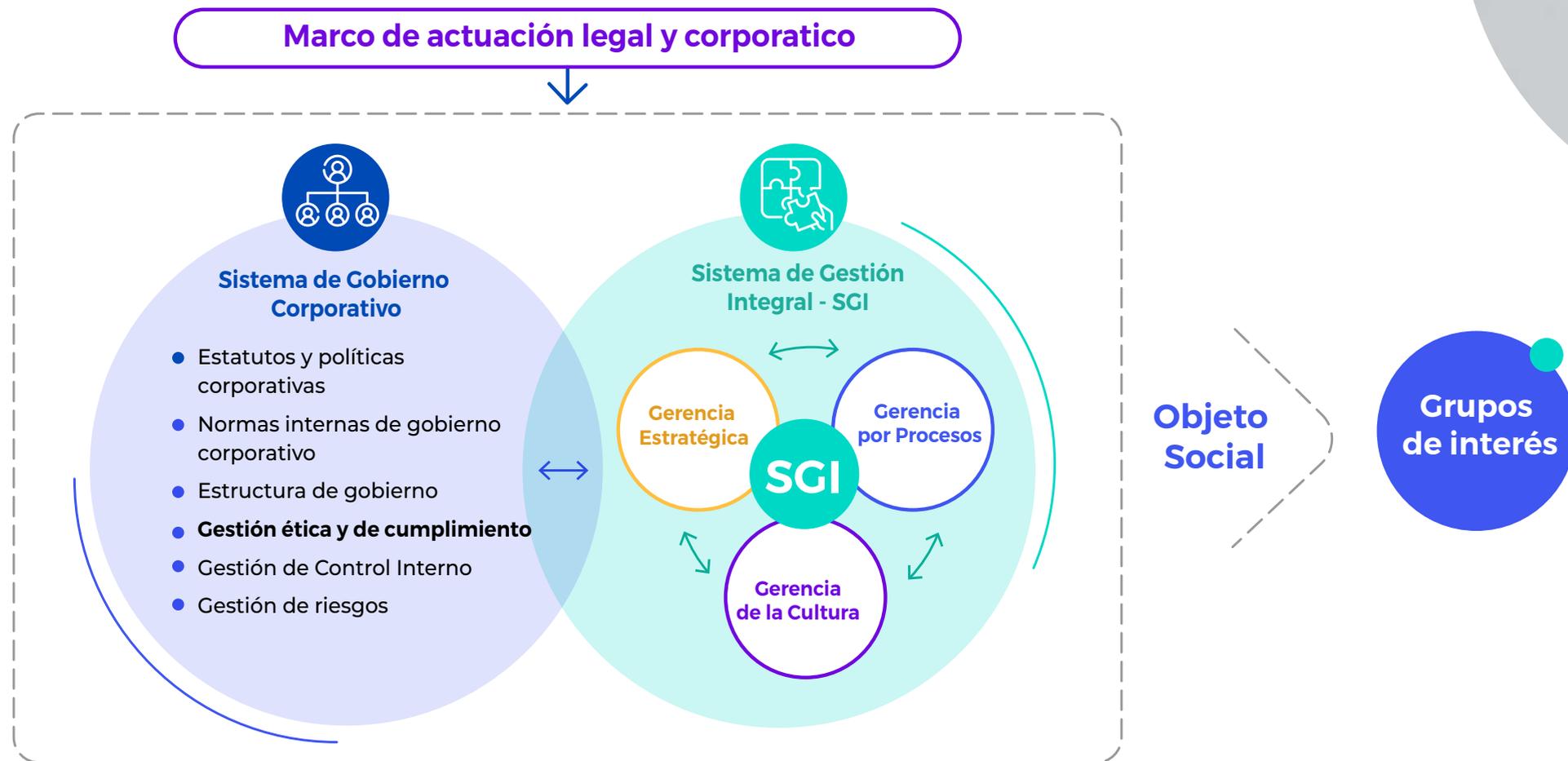


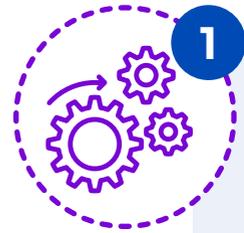
Gráfico 1. Sistemas de Gestión y de Gobierno Comfandi

Subsistemas del SGI de Comfandi:

Gerencia Estratégica, Gerencia por Procesos y Gerencia de la Cultura.

4.1 Gerencia Estratégica

Para Comfandi, la Gerencia Estratégica se fundamenta en tres elementos:



1

El método

Orienta la actuación dentro del Ciclo de Gestión de Desempeño, PHVA el cual parte de la estrategia corporativa Planeación Estratégica Corporativa Comfandi, PECC, la definición de metas corporativas, el despliegue de planes e integración con el presupuesto que es la expresión financiera de la estrategia. Así mismo, mide y evalúa resultados para dirigir la organización, monitorear su desempeño y ajustar o estandarizar las mejores prácticas orientadas al mejoramiento y la innovación.



2

El modelo de negocio

Establecido para la Caja, denominado “Controlador Estratégico”, es decir, aquel que es guiado por estrategias Corporativas-Caja definidas y monitoreadas desde la alta dirección, con el fin de obtener sinergias estratégicas y operativas, entendiendo este concepto como lo que hacemos para generar mayor valor para la Caja y sus grupos de interés.



3

El modelo de entrega de servicio

Orienta el desarrollo del ejercicio estratégico con base en la Cadena de Valor seleccionada, lo que conduce a la “construcción en equipo”, interactuando con integrantes de los macroprocesos de negocios, direccionadores y habilitadores, en la búsqueda de la integralidad corporativa.



4.2 Gerencia por Procesos

Constituida por los siguientes elementos:

1 Operación por procesos

a través de la Cadena de Valor como modelo de entrega de servicios, que describe el desarrollo de las actividades de la Caja para generar valor al afiliado y al cliente final, desde la gestión del día a día, articulando todos los procesos orientados por la estrategia corporativa, para lograr en conjunto los objetivos trazados por Comfandi, los cuales están soportados fundamentalmente en el valor del trabajo en equipo.



2 Gestión del mejoramiento continuo

basado en el método PHVA. Gestionamos siempre el mejoramiento, la innovación y el mantenimiento de nuestros procesos aplicando estándares definidos por las mejores prácticas nacionales e internacionales.



4.3 Gerencia de la Cultura

Se soporta en el ciclo de desarrollo del talento humano, el cual contiene los siguientes ejes o elementos:



1 Liderazgo: Tiene el objetivo de lograr que nuestros líderes movilicen el talento humano hacia el logro del propósito corporativo, fundamentado en los comportamientos asociados al ADN corporativo y el balance de la vida familiar, personal y laboral.



2 Talento: Busca maximizar el potencial del talento humano bajo modelos de formación, desarrollo y la gestión de su desempeño.



3 Compromiso: Fomenta el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores, su focalización y esfuerzo por lograr el propósito corporativo y las estrategias de Comfandi, basados en el reconocimiento, el relacionamiento cercano, el cuidado por sí mismo, por los demás y por el entorno, y la gestión del clima laboral.

Los ejes descritos tienen el propósito de generar la transformación cultural, que, acompañado del gerenciamiento estratégico, la mejora continua en la operación de los procesos, la definición de estructuras acordes a las necesidades, entre otros, fortalecerá los órganos de gobierno en función de los propósitos de Comfandi.

Frente al contexto descrito, la Gerencia de la Cultura busca, principalmente, el desarrollo o fortalecimiento de comportamientos necesarios para operar el Sistema de Gobierno sobre la base de una efectiva Gestión Ética y Cumplimiento en la totalidad de procesos y niveles jerárquicos de la organización.



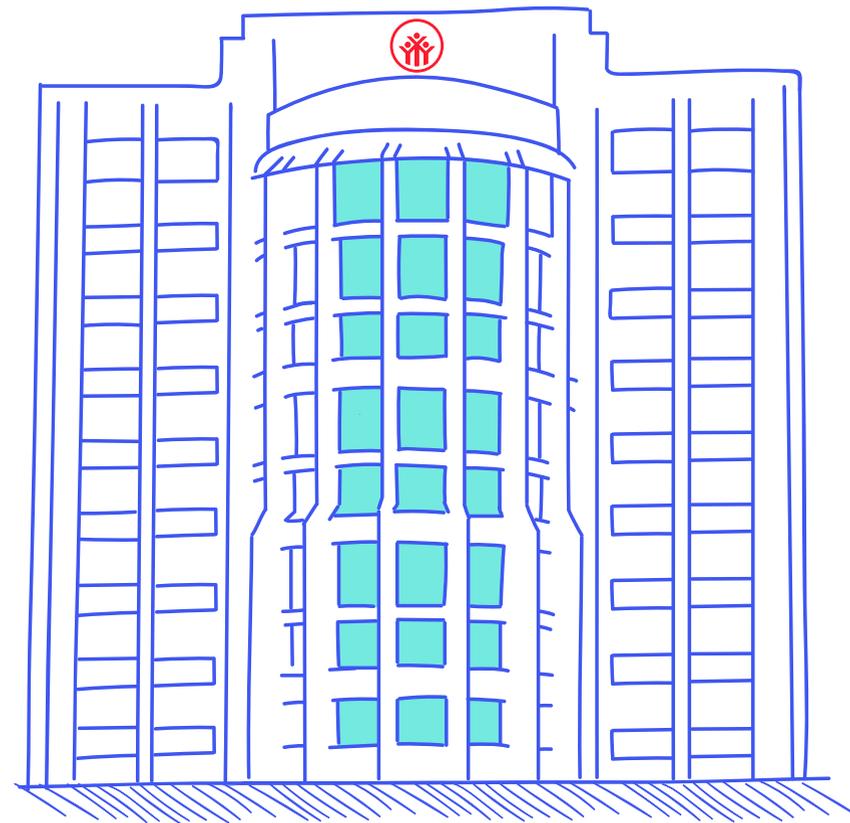
5

Sistema de Gobierno Corporativo

El propósito fundamental del sistema de gobierno es orientar la toma e implementación de decisiones que conduzcan a alcanzar los objetivos de la organización, mediante la aplicación articulada de los elementos que se describen a continuación:

5.1 Estatutos corporativos y políticas corporativas

Comfandi tiene definidos los estatutos corporativos, integrados por un conjunto de normas establecidas para el funcionamiento de la Caja, como complemento de la legislación general vigente, los cuales contienen la reglamentación de los principales órganos de gobierno.



Así mismo, se tienen definidas las siguientes políticas corporativas:

- Gestión integral
- Talento humano
- Sostenibilidad
- Gestión y administración de riesgos
- Anticorrupción
- Derechos humanos
- Ambiental
- Seguridad de la información
- Tratamiento de datos personales
- De seguridad informática y ciberseguridad
- De seguridad y salud en el trabajo
- Relacionamiento con grupos de interés
- Comunicaciones corporativas
- Acompañamiento al cliente
- De incompatibilidades
- Correo electrónico y herramientas colaborativas corporativas

5.2 Órganos y estructura de gobierno corporativo

La confianza que las empresas afiliadas y las familias vallecaucanas han depositado en nosotros, está cimentada en una estructura de gobierno corporativo que toma decisiones bajo principios éticos, de transparencia e información, orientados a la administración responsable y estratégica de los recursos, que se traducen en más y mejores servicios generadores de valor, desarrollo y calidad de vida para nuestros afiliados.



Gráfico 2. Estructura de gobierno corporativo Comfandi

5.2.1 Asamblea General de Afiliados

Es el supremo órgano directivo de la entidad y está conformada por la reunión de todos los afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados. Sus decisiones son obligatorias.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Nombrar y remover los miembros del Consejo Directivo representantes de los empleadores (principales con sus respectivos suplentes).
- Nombrar y remover al revisor fiscal principal y suplente.
- Estudiar, aprobar o improbar los balances, estados financieros y cuentas de fin de ejercicio que presente para su consideración el director administrativo de la Caja.
- Escuchar del Director general y del Consejo Directivo, el informe sobre el desarrollo de los proyectos en curso y sobre los nuevos programas para el mejoramiento o extensión de los servicios, y orientar en forma general las inversiones futuras.
- Fijar los honorarios de los miembros del Consejo y de Revisoría Fiscal.
- Declarar extraordinariamente disuelta la corporación, prorrogar su duración y modificar sus estatutos de conformidad con las normas legales y reglamentarias que se expidan sobre el particular.

- Velar por el cumplimiento de los principios del subsidio familiar, así como de las orientaciones y directrices que en este sentido profieren el Gobierno Nacional y la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Las demás funciones que naturalmente le corresponden como suprema entidad directiva de la corporación, siempre que no estén expresamente atribuidas a otro organismo o funcionario.

Consulta el reglamento de funcionamiento de la Asamblea General de Afiliados en la plataforma virtual Isolución.

5.2.2 Consejo Directivo

Es el órgano administrativo, de asesoría y colaboración del director administrativo y garante de beneficios para los grupos de interés. Circunscribe su actividad a lograr el desarrollo del objeto social de la Caja. Está integrado por representantes de empresarios y trabajadores afiliados. Los representantes de los empresarios son elegidos por la Asamblea General y los representantes de los trabajadores son nombrados por el Ministerio del Trabajo, por períodos de cuatro años.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Ejercer la suprema dirección administrativa de la corporación, respetando las funciones que se hayan asignado a la Asamblea General o a otro organismo o funcionario.
- Adoptar la política administrativa y financiera de la corporación, teniendo en cuenta el régimen orgánico del subsidio familiar y las directivas impartidas por el Gobierno Nacional.
- Aprobar, en consonancia con las normas legales y estatutarias, los planes y programas de las inversiones y servicios sociales de la corporación.
- Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos y someterlo a la aprobación de la autoridad oficial competente.
- Determinar el uso que se dará a los rendimientos líquidos o remanentes que arrojen, en el respectivo ejercicio, las operaciones de la corporación, de acuerdo con las normas legales que rijan la materia.
- Vigilar y controlar la ejecución de los programas, la prestación de los servicios y el manejo administrativo y financiero de la corporación.
- Evaluar los informes de gestión y de resultados que le presente el director administrativo.
- Aprobar los contratos que suscriba el director administrativo cuando la cuantía fuere superior a la suma que anualmente determine la Asamblea General.
- Aprobar o reprobado las solicitudes de afiliación, según lo dispuesto en el artículo 5 de los estatutos de la corporación y, llegado el caso, excluir de la corporación a los afiliados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de los estatutos.
- Dictar y reformar los reglamentos internos a que se someterá el otorgamiento del subsidio familiar a los beneficiarios, el pago de cuotas por parte de los afiliados y la obligación que unos y otros tendrán para con la corporación.
- Decidir los casos de duda que se presenten sobre el otorgamiento de dichos subsidios.
- Crear los organismos o cargos que juzgue necesarios o convenientes para la buena marcha de la corporación y señalarles sus funciones y asignaciones.
- Nombrar y remover libremente al director administrativo señalándole su asignación. A su vez, designar un primer y segundo suplente, así como los representantes legales que se requieran para efectos judiciales.

- Nombrar los demás funcionarios que por estatutos, norma legal o reglamentaria sean de su libre nombramiento.
- Decidir sobre las cuestiones que someta a su consideración el director administrativo y presentar a la Asamblea General, en asocio de dicho director, las cuentas y balances de la corporación.
- Constituir, dentro de las normas legales, las reservas y apropiaciones que garanticen la estabilidad y buen funcionamiento de la corporación y de los servicios y obligaciones a su cargo.
- Decidir sobre las renunciaciones, excusas y licencias del personal nombrado por la Asamblea General.
- Decidir sobre la afiliación o vinculación de la corporación a instituciones nacionales o internacionales, cuyas actividades y propósitos sean afines a las suyas.
- Nombrar y remover libremente al secretario de la corporación, quien, además, podrá hacer las veces de secretario del Consejo Directivo, de la Asamblea General y del director administrativo.

- Aprobar los contratos que sobre prestación de servicios suscriba la corporación con otras instituciones nacionales o internacionales, públicas, privadas o mixtas, para llevar a cabo programas que redunden en beneficio de los trabajadores de sus empresas afiliadas o de sus familias.
- Crear premios, estímulos o condecoraciones para exaltar las labores que se realicen en beneficio del subsidio familiar, en particular, o de la paz y la justicia sociales, en general.
- Las demás que le asignen las leyes, los estatutos o los reglamentos.

5.2.3 Director administrativo

Roles y responsabilidades de carácter general

La dirección y la administración de la corporación estarán a cargo de un director administrativo, quien será de libre nombramiento y remoción del Consejo Directivo.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos internos, órdenes y resoluciones de los diversos órganos de la corporación, así como los ordenamientos y directrices del Gobierno Nacional.

- Asumir la representación legal de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar (Colsubsidio), con facultades para transigir, desistir y sustituir parcialmente sus facultades, recibir, adquirir bienes, constituir prendas, enajenar toda clase de bienes, celebrar el contrato comercial de cambio en todas sus manifestaciones y demás actos de disposición y administración; en todos los casos anteriores, con la limitación de que todo acto o contrato cuya cuantía exceda la suma que anualmente fije la Asamblea, deberá ser aprobado por el Consejo Directivo.
- Cuidar de los recaudos e inversiones de los fondos de la corporación, de acuerdo con lo dispuesto por la ley, por la Asamblea General y por el Consejo Directivo.
- Nombrar y remover libremente al personal de la corporación, a excepción de aquellos funcionarios, cuyo nombramiento corresponde a la Asamblea General o al Consejo Directivo.
- Cumplir las demás funciones que le asignen las normas legales, la Asamblea General y el Consejo Directivo y las que por la naturaleza de su cargo le correspondan.



- Ejecutar la política administrativa y financiera de la corporación y las determinaciones del Consejo Directivo.
- Dirigir, coordinar y orientar la acción administrativa de la corporación y asumir, en todo caso, la defensa de sus intereses.
- Presentar a consideración del Consejo Directivo las obras y programas de inversión y organización de los distintos servicios de la corporación y el presupuesto de ingresos y egresos.
- Presentar a la Asamblea General Ordinaria el informe anual de labores, acompañado de los balances y estados financieros del correspondiente ejercicio.
- Rendir ante el Consejo Directivo los informes trimestrales de gestión y resultados.
- Presentar ante la autoridad oficial

legalmente encargada de la vigilancia de la corporación, los informes generales o periódicos que se le soliciten sobre las actividades

desarrolladas, el estado de ejecución de los planes y programas, la situación general de la entidad y los asuntos que se relacionen con la política de protección y seguridad social del Estado.

- Presentar a consideración del Consejo Directivo los proyectos de planta de personal, el manual de funciones y el reglamento de trabajo.
- Suscribir los contratos, acuerdos, convenios, pactos o adhesiones que requiera el normal funcionamiento de la corporación, con sujeción a las normas legales y estatutarias.
- Ordenar los gastos de la Caja.
- Asistir con voz, pero sin voto, a las reuniones del Consejo Directivo, y asistir con voz y con voto a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General, salvo cuando se traten los temas que se indican a continuación, respecto de los cuales el director administrativo se abstendrá de votar:
 - a. Fijación del monto hasta el cual puede contratar el director administrativo sin autorización del Consejo Directivo.
 - b. Estudio y aprobación de balances y estados financieros.

- c. Elección del revisor fiscal y fijación de su remuneración.
 - d. Fijación de la asignación de los miembros del Consejo Directivo.
- Convocar a la Asamblea General y el Consejo Directivo a sesiones ordinarias y extraordinarias, conforme a las disposiciones vigentes.
 - Delegar en otros funcionarios de la corporación o en apoderados especiales, cuando fuere el caso, determinadas funciones suyas.
 - Ordenar las compras y gastos relacionados con los servicios sociales de la corporación, sin más límites que los que específicamente establezca el Consejo Directivo para cada programa.
 - Adoptar las medidas necesarias para la debida conservación de los bienes sociales y para el adecuado recaudo y aplicación de sus fondos.

5.2.4 Inhabilidades e incompatibilidades de los órganos de gobierno

El Decreto Ley 2463 de 1981 y la Ley 789 de 2002, artículo 23, señalan el régimen de inhabilidades e incompatibilidades y las situaciones que generan conflicto de interés para la celebración de contratos con Comfandi, respectivamente.

Principales inhabilidades e incompatibilidades contenidas en el Decreto Ley 2463 de 1981

- a.** Entre los miembros del Consejo Directivo, director administrativo y el revisor fiscal de la Caja no podrán existir vínculos matrimoniales, ni de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni de asociación profesional, comunidad de oficina o sociedad comercial, excepción hecha de las sociedades anónimas y de las comanditarias por acciones.
- b.** No podrán ser elegidos miembros del Consejo Directivo, ni directores administrativos o gerentes, quienes:
 - Se encuentren en interdicción judicial o inhabilitados para ejercer el comercio.
 - Hayan sido condenados a pena privativa de la libertad por cualquier delito, excepto los culposos.
 - Hayan sido sancionados por faltas graves en el ejercicio de su profesión.
 - Tengan el carácter de funcionarios públicos.
 - Hayan ejercido funciones de control fiscal en la respectiva entidad durante el año anterior a la fecha de su elección, desempeñado cargos de nivel directivo, asesor, ejecutivo, técnico o administrativo en la Superintendencia del Subsidio Familiar.

- c.** Los miembros del Consejo Directivo, el revisor fiscal y los funcionarios de la Caja no podrán, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cesación en las mismas, en relación con las entidades respectivas:
 - Celebrar o ejecutar por sí o por interpuesta persona contrato o acto alguno.
 - Gestionar negocios propios o ajenos, salvo cuando contra ellos se entablen acciones por la entidad a la cual sirven o han servido o se trate del cobro de prestaciones y salarios propios.
 - Prestar servicios profesionales.
 - Intervenir por ningún motivo y en ningún tiempo en negocios que hubieren conocido o adelantado durante su vinculación.

Conflictos de interés establecidos en el artículo 23 de la Ley 789 de 2002

Es deber del representante legal de la Caja o sus entidades vinculadas, informar al Consejo Directivo o máximo órgano administrativo, aquellos casos en los cuales él o un administrador, miembro del Consejo Directivo, socio o asociado, o revisor fiscal tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

- Los socios, asociados o personas jurídicas que formen parte de la red de servicios contratada directa o indirectamente por la entidad o las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.
- Los contratistas personas naturales y los socios o asociados de personas jurídicas con quienes la entidad o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la operación del régimen.
- Los socios, asociados o personas jurídicas receptoras de recursos de capital de la entidad o entidades vinculadas, conforme su objeto social lo permita.

En estos casos, el representante legal o la persona que tenga uno de los vínculos anteriores, deberá abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación o auditoría, y la entidad deberá celebrarlos, siempre y cuando estos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o sean la mejor opción del mercado. Será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluida una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de diez (10) años.

5.2.5 Comités corporativos

Son espacios de participación y toma de decisiones, que operativizan y facilitan la implementación de las estrategias corporativas.

El gobierno de comités es aprobado por el Comité Directivo quien realiza seguimiento a su ejecución y gestión. El inventario de comités, conformación y objetivos se detallan en el documento “Modelo de Gobierno de Comités”. A continuación, se detallan algunos:

1 Comité Directivo



Incluye temas de Gestión Humana, Gestión de Mejoramiento, Innovación y Riesgos, Revisión Estratégica CMI, Grupo Primario Equipo Directivo, UES, inversiones en otras sociedades, Gestión de Proyectos HUB, Gestión de la reputación Sostenibilidad, Estados Financieros y Ritual OIS.

 **Líder:** Director General

 **Objetivo:** Revisar la estrategia y el desempeño de los negocios, de acuerdo con los objetivos estratégicos; así como el avance y los ajustes o cambios críticos de programas y proyectos de impacto corporativo.

2 Comité de Ética y Cumplimiento



 **Líder:** Director General

Objetivos:

- Fomentar y afianzar la cultura ética y de cumplimiento de la Caja.
- Asegurar la operación del modelo de Gestión Ética y Cumplimiento.
- Dirimir temas éticos de alcance corporativo.

3 Comité de Auditoría y Riesgos



 **Líder:** Secretario miembro de Consejo Directivo

 **Objetivo:** Proponer al Consejo Directivo, para su aprobación, la estructura, los procedimientos y las metodologías necesarios para el apropiado funcionamiento del Sistema de Control Interno del Subsidio Familiar, SCISF, ya que este comité es el órgano derivado del Consejo Directivo, encargado de la evaluación del control interno y su mejoramiento continuo y de la administración de riesgos de la Caja y la adopción de medidas para su control y mitigación, entre otras funciones.

5.3 Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento

El modelo de Gestión Ética y Cumplimiento es uno de los principales elementos del modelo de Gobierno Corporativo. Tiene como finalidad apoyar la definición y el fortalecimiento de estándares éticos de comportamiento que apalancan la administración de riesgos éticos como uno de los pilares del Sistema Integral de Administración de Riesgos, como soporte esencial para construir y mantener relaciones de confianza con los grupos de interés, en desarrollo de los grandes propósitos de la organización.

5.3.1 Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento

El modelo de Gestión Ética y Cumplimiento de Comfandi aplica el ciclo PHVA, conforme se describe a continuación:

GE1 Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial

GE2 Políticas cumplimiento

- Manual Sarlaft
- Política Anticorrupción
- Herramientas de Control y Evaluación de Riesgo de Fraude
- Derechos humanos

GE3 Comportamientos Éticos Esenciales

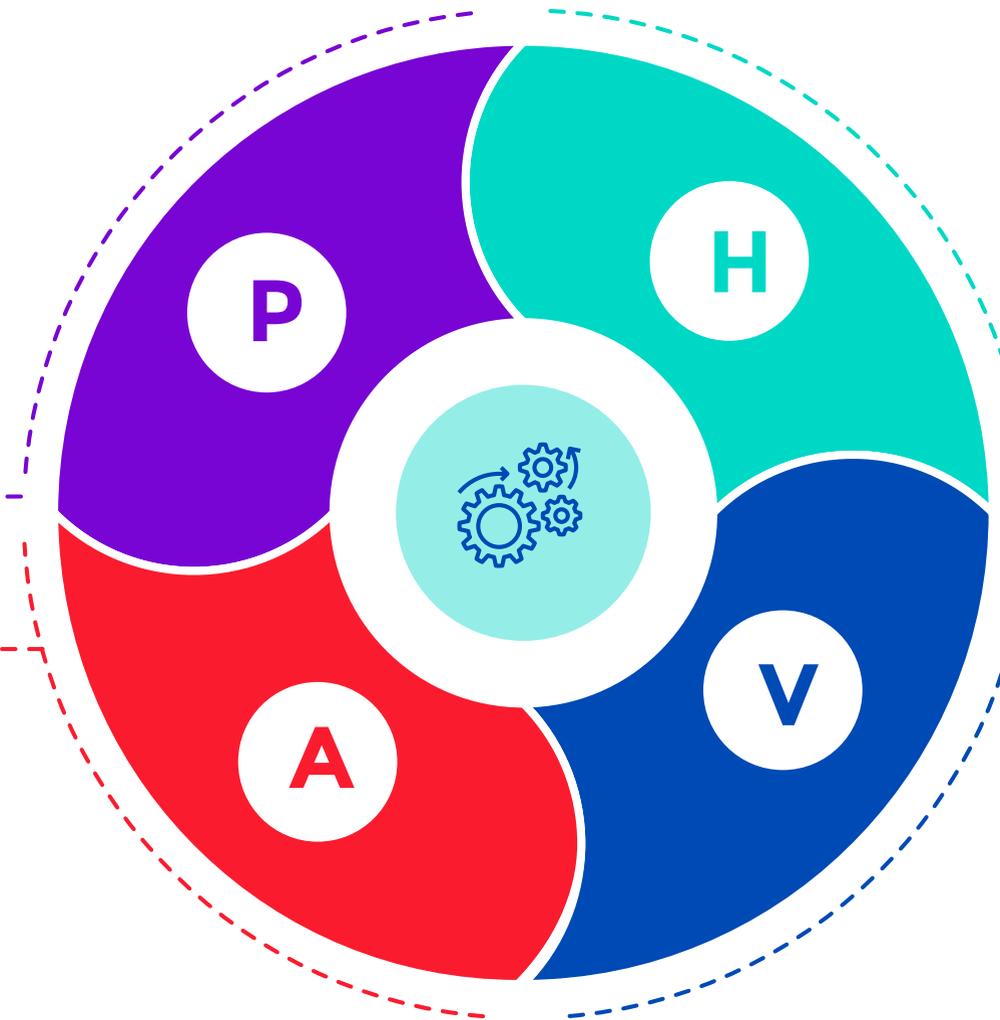
GE4 Riesgos Éticos y controles en el marco del Sistema de administración de Riesgos

GE5 Comités de Ética

GE12 Evaluación de investigaciones a faltas del modelo de ética y cumplimiento bajo el modelo de balance de consecuencias

GE13 Fortalecimiento de controles bajo el enfoque de aseguramiento integral

GE14 Concientización de cultura de ética y cumplimiento



GE6 Comunicación y educación continua a grupos de interés

GE7 Despliegue y ejecución de políticas de cumplimiento bajo el enfoque del sistema de administración de riesgos

GE8 Operación del sistema de consultas y denuncias éticas

GE9 Investigación de faltas al Código de Buen Gobierno y políticas de cumplimiento

GE10 Verificación de riesgos de materializados y reporte en registro de eventos y análisis de efectividad de controles

GE11 Evolución de competencias éticas (Comportamientos vs. competencias)

Gráfico 3. Modelo de Gestión Ética y cumplimiento Comfandi

Directrices para cada uno de los elementos del Modelo de Gestión Ética y cumplimiento de Comfandi

Fase	COD	Elemento	Directriz
 Planear	GE1	Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial	Se revisará y actualizará mínimo cada dos (2) años.
	GE2	Comportamientos Éticos Esenciales en la gestión del talento Humano:	Síntesis de los comportamientos éticos definidos que apalancan el Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento y el Sistema Integral de Riesgos y son elemento transversal para la gestión de formación y balance consecuencias.
	GE3	Políticas de cumplimiento	Son directrices para la administración de los riesgos éticos bajo la metodología integral de riesgos corporativos.
	GE4	Riesgos éticos y controles	Son una categoría del Sistema de Gestión de Riesgos de la Caja que permite su identificación, análisis, valoración y tratamiento, así como el fortalecimiento de controles.
	GE5	Comités de Ética y Cumplimiento	Es el ente de gobierno que tiene como objetivos, fomentar y afianzar la cultura ética y de cumplimiento de la Caja, asegurar la operación del modelo de Gestión Ética y Cumplimiento y dirimir temas éticos de alcance corporativo. Adicional, la Dirección de Salud dispone de comités normativos de Ética Hospitalaria y de Ética de la Investigación en Salud, de los cuales existe participación en el Corporativo de los temas transversales o de alto impacto para la corporación.
 Hacer	GE6	Comunicación y formación continuada a grupos de interés	El plan de comunicación y formación a los grupos de interés tiene como objetivo dar a conocer el Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial y de nuestro Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento; lograr su apropiación y promover comportamientos éticos para el fortalecimiento de la Cultura Ética de nuestra Corporación.
	GE7	Despliegue y ejecución de políticas de cumplimiento bajo el enfoque del Sistema de Administración de Riesgos	Mediante el enfoque metodológico de la gestión de riesgos empresarial se administran los riesgos éticos en cada uno de los procesos.
	GE8	Operación del Sistema de Consultas y Denuncias Éticas	Tiene el propósito de recibir y resolver consultas frente a dilemas éticos, así como reportar o denunciar contravenciones o faltas al Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial.



Fase	COD	Elemento	Directriz
 Verificar	GE9	Investigación de faltas al Código de Buen Gobierno y políticas de cumplimiento	El registro y la gestión de faltas al Código de Ética se canalizan a través de nuestra Línea Ética para que se implementen los procesos de investigación definidos y dirimidos por el Comité de Ética y Cumplimiento.
	GE10	Verificación de riesgos materializados y reporte en registro de eventos y análisis de efectividad de controles	Tiene el propósito de efectuar registro y trazabilidad de riesgos éticos materializados, para su posterior evaluación e impacto, así como fortalecer los controles y la cultura ética de la corporación.
	GE11	Evaluación de competencias éticas (Comportamientos vs. competencias)	Permite afianzar, mediante evaluación y formación, la gestión de competencias y su alineación con los comportamientos.
 Ajustar / Mejorar	GE12	Modelo de balance de consecuencias	Tiene el propósito de analizar las causas de los incumplimientos y determinar acciones para su remediación. La instancia que gestiona el modelo de consecuencias es el Comité de Ética y Cumplimiento ante cualquier violación del Código de Ética o materialización de riesgos éticos.
	GE13	Fortalecimiento de controles bajo el enfoque de aseguramiento integral	Mediante las tres líneas de defensa se gestiona el fortalecimiento de controles para la prevención, detección y tramamiento de los riesgos éticos. La cultura de control interno está basada en los elementos de autocontrol, autorregulación y autogestión.
	GE14	Concientización de cultura de ética y cumplimiento	Tiene como propósito generar espacios de capacitación y conocer los eventos de riesgo, así como sus consecuencias como parte del fortalecimiento de la cultura y la prevención, y la detección de riesgos éticos.

5.3.2 Descripción del marco conductual Comfandi

A continuación se describen los componentes del marco conductual de Comfandi.

5.3.2.1 ADN Comfandi



Responsabilidad con los resultados: Generamos resultados sostenibles y éticos, que son el fruto del compromiso con nuestras familias y empresas.



Pertenencia: Somos respetuosos, alegres y cálidos. Trabajamos por el bien común y nos sentimos orgullosos de nuestra organización.



Recursividad para la innovación: Aprendemos maneras diferentes y creativas para superar los retos y generar valor.

5.3.2.2 Competencias organizacionales

Comfandi cuenta con competencias organizacionales corporativas por UES, por área y por nivel jerárquico. A continuación se detallan las competencias corporativas.

Competencias corporativas	
Nombre	Definición
Creando valor a través de la innovación	Capacidad para retar la manera tradicional de hacer las cosas, generando transformaciones, siendo persistente en la búsqueda de soluciones, en la mejora continua y en la gestión del cambio enriqueciendo su rol y aporte a los resultados de la organización.
Construyendo el propósito corporativo	Capacidad para aportar desde su rol al propósito corporativo, siendo referente por su actitud respetuosa, alegre y cálida, sus acciones de cuidado por sí mismo y por su entorno social y ambiental, privilegiando decisiones basadas en el bien común sobre el individual.
Creando experiencias memorables en nuestros clientes y/o usuarios	Capacidad para construir relaciones sostenibles con nuestros clientes y/o usuarios internos y externos, a partir del reconocimiento de sus necesidades y la entrega de soluciones ágiles y resolutivas que generen experiencias de servicio positivas.
Logrando resultados con ética y transparencia	Capacidad para alcanzar y superar los objetivos organizacionales, definir metas desafiantes y construir redes de trabajo internas-externas, actuando con ética y transparencia.

5.3.3 Compromisos corporativos

El marco conductual descrito permite a la institución comprometerse en forma efectiva con estándares nacionales e internacionales de comportamiento, entre los que se encuentran:



Derechos Humanos

Además de regirnos bajo un marco de actuación íntegro, en Comfandi trabajamos continuamente por la generación de entornos incluyentes, respetuosos de la dignidad y las libertades humanas.

Como organización de naturaleza social, comprometida con el desarrollo equitativo y sostenible, buscamos servir y responder a las necesidades de nuestros grupos de interés sin distinción de raza, credo o género, valorando la diversidad de pensamiento, los méritos personales y el principio de solidaridad. Como organización, nos declaramos respetuosos y promotores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



Agenda Mundial de Desarrollo

Somos una organización consciente del papel relevante que tenemos las empresas, especialmente las de naturaleza social, frente al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible determinada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS y los principios del Pacto Global. Los ODS son el conjunto de objetivos globales que a modo de guía hacen un llamado universal para que gobiernos, empresas y sociedad civil implementen estrategias que conduzcan a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad y la equidad para todos.

En Comfandi formamos parte activa de esta agenda desde dos frentes:

- Desarrollo de acciones.
- Desarrollo de productos y servicios innovadores que contribuyen al alcance de las metas globales. Por un lado, articulamos nuestro propósito y unidades de negocio a los ODS, eliminando los impactos negativos y potenciando aquellos que sean positivos para nuestros grupos de interés. Por otro lado y bajo el enfoque de innovación social, implementamos modelos inclusivos que generan nuevas oportunidades de negocio e impactan positivamente el crecimiento económico y la movilidad social de la población.



Prácticas anticorrupción

La ética y la transparencia caracterizan nuestro actuar corporativo. Estos principios forman parte de nuestra cultura “cero corrupción”, impulsada desde el gobierno corporativo. Es así como rigen todas nuestras acciones, permean nuestros procesos y marcan la pauta en la toma de decisiones. Estas prácticas nos permiten posicionarnos como una de las organizaciones con mayor reputación del país.

Este compromiso está acorde con la legislación colombiana, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las convenciones básicas de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y el Pacto Global de las Naciones Unidas; igualmente, con la Ley 679 de 2001 para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) y la Ley Antisoborno 1778 de 2016.



Confidencialidad y tratamiento de datos personales



Comfandi está comprometida en mantener la libertad, integridad, transparencia, confidencialidad, veracidad y disponibilidad de los datos personales que reposan en sus bases de datos y archivos, razón por la cual, la Caja garantiza la aplicación de los principios generales para el tratamiento de este tipo de datos, contemplados en la Ley 1581 y decretos reglamentarios. Igualmente, teniendo en cuenta que para el desarrollo de su objeto social, la Caja debe capturar y efectuar diferentes tratamientos sobre los datos personales de sus grupos de interés, se compromete a:

- Cumplir en todo momento la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de Habeas Data de todos los titulares de datos personales que se encuentren en sus bases de datos y archivos.
- Desarrollar controles y medidas técnicas, legales y organizacionales, tendientes a establecer condiciones de seguridad, con el fin de evitar el acceso, pérdida, adulteración o uso fraudulento de los datos sobre los cuales ostente la calidad de Responsable del Tratamiento.

Competencia justa

Comfandi evita cualquier tipo de conducta que implique competencia desleal o prácticas contrarias a la libre competencia, actuando de buena fe y en cooperación con sus grupos de interés.



5.3.4 Comportamientos éticos

En armonía con el marco conductual y los compromisos corporativos descritos, los colaboradores de Comfandi se comprometen a aplicar y promover el cumplimiento de todas las políticas establecidas en la organización y las establecidas en el Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento, a continuación se detallan algunas de los comportamientos éticos esenciales:

5.3.4.1 Frente a la Corporación

- a. Mantener y promover una conducta que guarde consistencia con la política de talento humano, ADN corporativo y demás compromisos corporativos que defina la organización.
- b. Representar con responsabilidad y honestidad a la Caja en las delegaciones interinstitucionales, intersectoriales o frente a todo tercero.
- c. Respetar y promover los derechos humanos en todos los procesos de la organización.
- d. Abstenerse de participar en todo acto que constituya fraude, esto es, apropiación indebida de activos, corrupción o reporte de información fraudulenta, por el contrario, adoptar, acatar y fomentar estándares de comportamiento definidos por la organización en contra de tales prácticas.
- e. Abstenerse de efectuar todo acto que represente acoso laboral o trato hostil, maltrato o intimidación a otra persona en el ámbito laboral.

- f. Reportar a través de los mecanismos establecidos por la organización cualquier situación o evento que esté en contra de los comportamientos éticos definidos en el presente Código.
- g. Guardar absoluta reserva y confidencialidad de la información, de terceros o de la Caja, que por causa o con ocasión de su vinculación con la misma llegue a tener.
- h. Utilizar los implementos y medios de trabajo para los fines de este, de manera responsable y austera.
- i. Obrar con lealtad, buena fe y con diligencia, anteponiendo los intereses de la corporación a los personales.

5.3.4.2 Frente a afiliados, clientes, usuarios y colaboradores

- a. Prestar un servicio con trato digno, respetuoso y cálido, garantizando la no discriminación por condición de género, raza, orientación sexual, religión, creencias políticas o condiciones socioeconómicas.

- b.** Asegurar el respeto y el fomento de los derechos de los afiliados, clientes y usuarios, y educar en el cumplimiento de sus deberes.
- c.** Asegurar una atención humanizada en la prestación de todos los servicios.
- d.** Garantizar un trato equitativo para todos los afiliados, clientes y usuarios.
- e.** Asegurar transparencia en la prestación de todos los servicios.
- f.** Ejecutar el trabajo con rectitud, dedicación, compromiso y responsabilidad, generando credibilidad y confianza en nuestros servicios.
- g.** Establecer una competencia leal, atribuyéndole a los productos y servicios ofertados características, cualidades, resultados y certificaciones que realmente tengan y puedan ser comprobadas cuando se requieran.



- h.** Cumplir los instructivos, manuales, protocolos, políticas y demás que se tengan estructurados al interior de la corporación.
- i.** Todo empleado deberá consultar con su superior inmediato y con anterioridad al hecho, toda duda en cuanto a la aplicación o no de cualquier norma frente a una situación específica, o en cuanto a los principios que inspiran este Código y/o el Reglamento Interno de Trabajo.

5.3.4.3 Frente al manejo o revelación de la información

- a.** Abstenerse de revelar información sin las autorizaciones correspondientes.
- b.** Suministrar la información requerida por entes internos y externos, en forma oportuna, confiable y transparente.
- c.** Proteger y supervisar la información que genere, manipule, reciba o transmita en la organización.
- d.** Abstenerse de utilizar indebidamente la información privilegiada y confidencial en beneficio propio o de tercero o en detrimento de los intereses de la organización.
- e.** Reportar a su jefe inmediato o a las instancias superiores correspondientes, cualquier

posible omisión, falsificación, manipulación o inexactitud de la información estadística, financiera, de contabilidad, de los datos básicos que soportan tales partidas, así como los registros de la información oficial de la Caja.

- f.** Realizar el tratamiento de los datos personales con estricta sujeción a los principios constitucionales y legales que desarrollan el derecho fundamental de habeas data y a la política de tratamiento de datos personales de la Caja, informando la finalidad del tratamiento y el uso que se le dará a los datos, y solicitando, para ello, la autorización del tratamiento de manera previa expresa e informada cuando haya lugar. Esto implica proteger adecuadamente todos los componentes de los sistemas de computación y telecomunicaciones que se utilicen, esto es, la información, los programas y los equipos.
- g.** Garantizar la adecuada protección de la información sensible de la corporación, considerando las modalidades de flexibilidad, como trabajo en casa y teletrabajo, en donde la rigurosidad con la seguridad e integridad de la información que se gestiona para su labor adquiere mucha más relevancia, cumpliendo a cabalidad con las políticas corporativas.

5.3.4.4 Frente al uso de bienes de la institución

Ningún colaborador podrá:

- a. Utilizar los activos, servicios y, en general, los recursos de la Caja para actividades distintas al objeto de las mismas.
- b. Destinar los recursos de la organización para donaciones.

5.3.4.5 Frente al uso del correo electrónico

Ninguno de los usuarios deberá utilizar el correo electrónico corporativo para enviar información que no sea propia del ejercicio de sus funciones y que esté enmarcada dentro de la ejecución de las mismas, como tampoco para divulgar información de carácter privado o confidencial a cargo de la organización.

Está terminantemente prohibido el uso del correo electrónico corporativo para realizar cualquier otra actividad o el envío de comunicaciones con la intención de difamar u ofender; así como están prohibidos mensajes, comentarios, caricaturas o chistes de carácter sexual o racial que puedan ser considerados como hostigamiento o falta de respeto hacia otras personas.

También se consideran violaciones a esta política los siguientes casos: comunicaciones tipo cadenas, pornografía, chistes, venta de productos o servicios, promoción a actividades que no son patrocinadas por la entidad, y mensajes de índole político o religioso, entre otros.

Todos los empleados, contratistas y terceros que tengan una cuenta de correo electrónico de Comfandi, que realicen actividades no autorizadas, podrán estar sujetos a investigaciones disciplinarias, de acuerdo con el rol que cumple en el entorno de la entidad.

5.3.4.6 Frente al uso del chat corporativo

El uso del chat corporativo forma parte de la herramienta de comunicación colaborativa de Microsoft Teams y/o Microsoft Skype, constituyéndose en otro

instrumento de trabajo, que permite la mensajería instantánea, videoconferencia, coautoría y colaboración de archivos, no solo dentro de la entidad, sino externamente, en forma eficiente, ágil y económica. Cualquier uso indebido del mismo puede afectar la operación y buena marcha de las funciones de cada persona y por ende, de toda la organización.

Por estas razones, la Caja de Compensación Familiar, Comfandi entiende que el chat corporativo constituye un recurso de la entidad, por lo tanto, debe regirse por todas las políticas y procedimientos que aplican a cualquier recurso propiedad de la Caja.

5.3.4.7 Frente al uso de grupos de WhatsApp

La creación de grupos de WhatsApp será de carácter particular y voluntario para los colaboradores de Comfandi. Sin embargo, si estos son creados con el fin de transmitir información y/o directrices de la Caja, los colaboradores que de manera voluntaria decidan participar en el mismo como un mecanismo de comunicación directa y grupal para el ejercicio de sus labores, deberán cumplir con las políticas establecidas para los chats corporativos y utilizarlos de forma responsable. Se aclara que toda comunicación de carácter oficial de la corporación deberá darse a conocer a través de los canales corporativos.



5.3.4.8 Frente a conflictos de interés

Definición, manejo y reporte

Se considera conflicto de interés toda situación en la cual los miembros del Consejo Directivo, el director administrativo, los colaboradores de la Caja o el revisor fiscal antepongan sus intereses personales a los de la organización, interfieran con la objetividad que requiere su cargo o afecte su toma de decisiones, o dar la apariencia de afectarla.

El manejo de los conflictos de interés se someterá a lo establecido en el presente Código, de acuerdo con la norma contenida en el artículo 23 de la Ley 789 de 2002 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como el Decreto 2463 de 1981, que determina el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los consejeros, revisores fiscales, directivos y colaboradores de las Cajas de Compensación, en lo relacionado con trámites de contratación, impedimentos o inhabilidades para ser miembro del Consejo Directivo, director o revisor fiscal, principal o suplente, y con parentesco o intereses económicos.

Toda situación de conflicto de interés debe ser reportada al nivel jerárquico inmediatamente superior en la estructura organizacional de Comfandi, y/o informar al Comité de Ética corporativo, a través del correo electrónico:

comitedeeticacorporativo@comfandi.com.co y/o a Gestión Humana. En estas instancias se definirán los pasos a seguir para gestionarlo.

Las situaciones de conflicto de interés que puedan afectar a los miembros del Consejo Directivo y al director, deben ser puestas en conocimiento del Consejo Directivo de Comfandi.

Los directivos y colaboradores de Comfandi deberán actuar con la lealtad y diligencia debidas, conservando la confidencialidad del caso.

Conflictos de interés por inhabilidades o incompatibilidades

Todo colaborador de Comfandi debe seguir estas conductas:

- a. Consultar antes de hacer negocios en nombre de la Caja con cualquier organización en la que se encuentre vinculado un miembro de su familia con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.
- b. Declarar cuando los cónyuges, compañeros permanentes, personas con relaciones sentimentales, con parentesco hasta cuarto

grado de consanguinidad y tercero de afinidad trabajan en la organización. Cada uno de ellos debe declarar esta situación de manera independiente.

- c. Los nuevos colaboradores deberán diligenciar una declaración escrita en la que informen si tienen o no conflicto de interés, como documento de vinculación.
- d. Declarar casos en los cuales sea socio, empleado, administrador o asesor de sociedades que sean clientes, proveedores o competencia en el desarrollo, venta o prestación de cualquiera de los servicios que ofrece la Caja.

Igualmente no podrá:

- e. Gestionar por sí mismo o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a la ley, los estatutos o las buenas costumbres, se puedan considerar que infringen los intereses de la Caja.
- f. Utilizar su posición en la Caja o su nombre para obtener para sí mismo o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares, con cualquier persona natural o jurídica que tenga alguna relación con la organización.

Comportamientos frente al recibo de regalos o invitaciones

Los regalos no siempre son artículos físicos. También son regalos las atenciones, servicios, favores u otros bienes de valor. Por lo tanto, ningún colaborador podrá:

- a. Aceptar para sí mismo o para terceros relacionados, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores o clientes de la Caja, o de personas o entidades con las que la organización sostenga relaciones comerciales o de servicios. El colaborador podrá recibir como obsequio material publicitario, tales como agendas, calendarios, lapiceros. Otro tipo de regalos podrá ser recibido, siempre y cuando su costo aproximado no supere el 15% del salario mínimo mensual legal vigente, de lo contrario, deberá devolverlo al proveedor o empresa que lo ha ofrecido. No se permite que el colaborador acepte obsequios en forma continua y repetitiva, independientemente de que tengan costos por debajo del tope en porcentaje definido. En todo caso, debe reportarlo al Comité de Ética y Cumplimiento de la organización.

- b. Aceptar regalos, dádivas, préstamos o trato preferencial cuando lo comprometan de manera directa o a algún miembro de su familia con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, ante las personas que los ofrecen, como representante de una empresa o individuo que haga negocios o preste servicios a Comfandi.
- c. Recibir promoción u otorgamiento de cualquier tipo de prebendas o dádivas, sean estas en dinero o en especie, por parte de las Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud, empresas farmacéuticas productoras, distribuidores, comercializadoras u otros, de medicamentos, insumos, dispositivos y equipos, conforme a lo dispuesto y en los términos del artículo 106 de la Ley 1438 de 2011 o la norma que la modifique.
- d. Las invitaciones para visitar instituciones, asistir a actividades académicas o a otro evento de cualquier tipo, deberán ser otorgadas a Comfandi como institución y los directivos analizarán su rechazo o aceptación y su asignación individual de acuerdo con la conveniencia frente a la estrategia organizacional.

Comportamientos en relacionamiento con proveedores

Todo colaborador en desarrollo de sus funciones propias del cargo, inherentes al relacionamiento con proveedores, debe:

- a. Realizar toda compra o negociación y pagos de acuerdo con el *Manual de contratación civil y cuantías*, en el que se regulan los responsables de autorizar contratos y de firmarlos y, además, se establecen los documentos soporte a los mismos.
- b. Seleccionar y contratar proveedores basados en principios de calidad, imparcialidad, competencia y transparencia.
- c. Seleccionar proveedores que evidencien prácticas empresariales que respetan la ley.
- d. Declararse impedido de participar en procesos de selección o contratación de proveedores, en caso incurrir en inhabilidades o incompatibilidades.
- e. Tener claridad en que las decisiones de contratación se basan solamente en el mejor interés de Comfandi, considerando que los productos o servicios de los proveedores

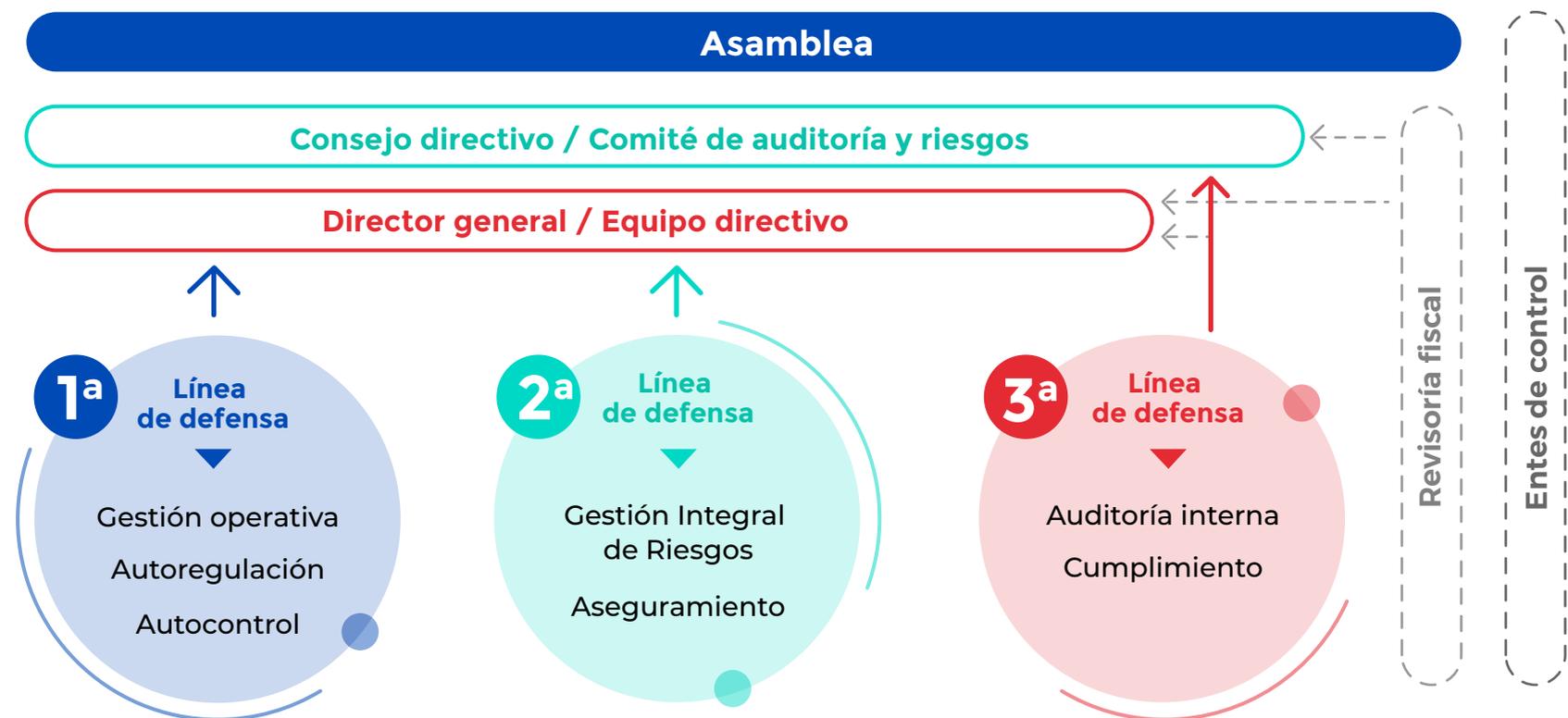
convienen a la Caja en función de su pertinencia, calidad, precio, entrega y servicio, y que los proveedores tienen la posibilidad de hacer negocios con la Caja, sin que condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión puedan desvirtuar estos criterios.

- f. Asegurar que las promociones o descuentos ofrecidos por los proveedores con los que Comfandi contrata, deben ser otorgados a la Caja como organización.
- g. Asegurar que los proveedores que se registran en la organización o participan en distintos procesos, reporten al área correspondiente o administrador del contrato, cualquier conflicto de interés que pueda afectar la transparencia del proceso de contratación, quien a su vez deberá reportar dicha situación al Comité de Ética.
- h. Asegurar que en virtud de lo dispuesto en la ley, todos los contratos celebrados por la corporación deben contener una cláusula que garantice entre las partes el suministro de información relativa a conflicto de interés, así como el cumplimiento de los estándares éticos de comportamiento pertinentes.

5.4 Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno de Comfandi está fundamentado en las buenas prácticas de control interno del Modelo - COSO y la normatividad aplicable CE 023 de 2010 de la Supersubsidio y 003 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud. Mediante las tres líneas de defensa, se trabaja en función del mejoramiento continuo de los niveles de madurez y de la incorporación de los principios de Autogestión, Autocontrol y Autorregulación, con el fin de apoyar la consecución de los resultados de la Caja.

Comfandi cuenta con políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el Consejo Directivo y la Dirección Administrativa de la Caja, que se han diseñado e implementado para mejorar la eficiencia y la eficacia de las operaciones de la entidad, mitigar la ocurrencia de fraudes, realizar una adecuada gestión de los riesgos, brindar información financiera confiable y oportuna y brindar un adecuado cumplimiento de la normatividad y las regulaciones legales aplicables a la Caja.



Anualmente, Comfandi realiza una evaluación de su Sistema de Control Interno, con el fin de identificar su nivel de madurez y la efectividad de las acciones que se incorporan a través de la gestión.

El Sistema de Control Interno está conformado por cinco componentes y tres principios, así:

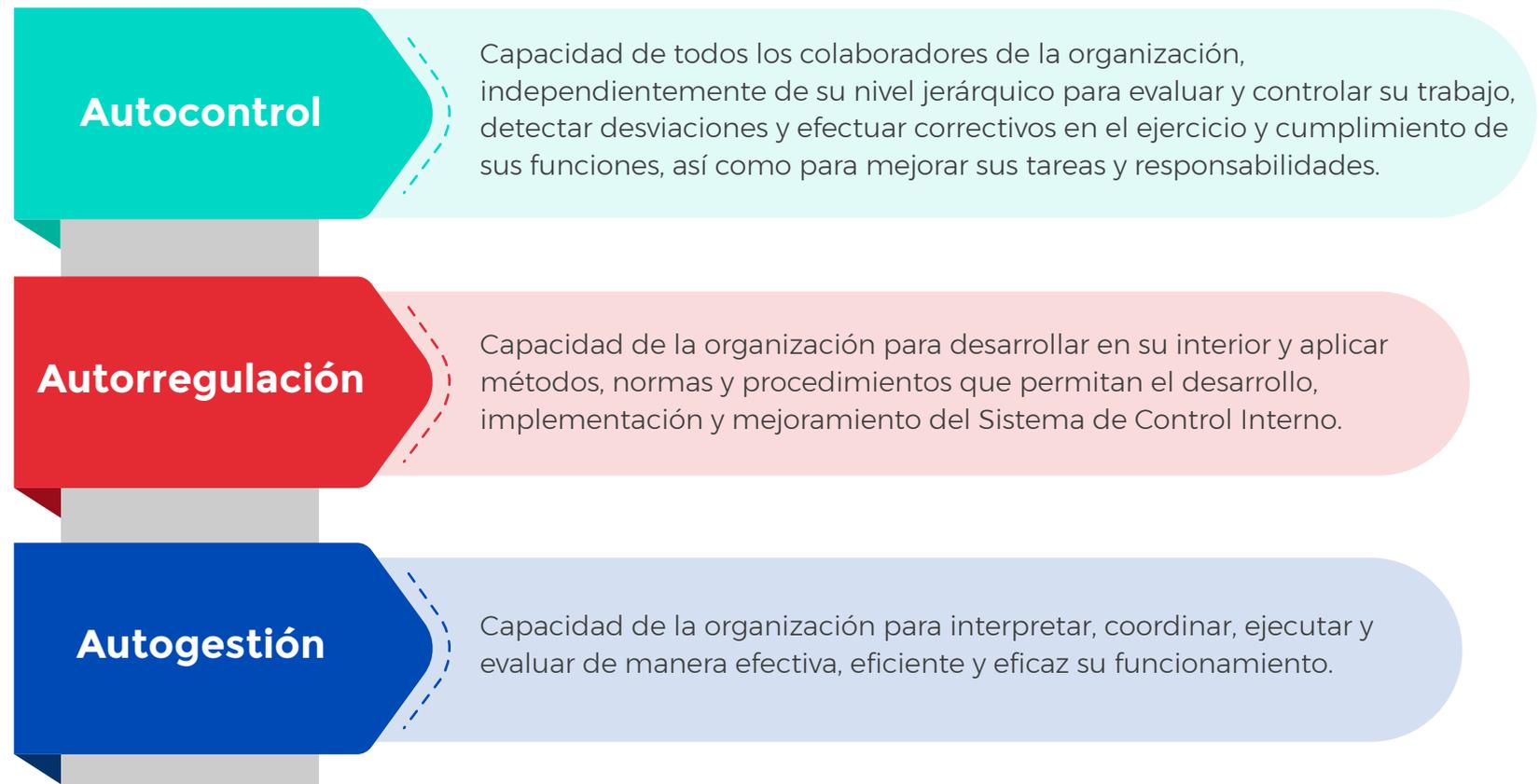
Componentes:

- **Ambiente de Control/Gobierno y Cultura/ Estrategia y Objetivos:** Cultura organizacional, principios, valores y conductas orientadas hacia el control. Analiza contexto empresarial, define apetito de riesgo, evalúa estrategias alternativas y formula objetivos empresariales.
- **Gestión de Riesgos/Desempeño:** Promover la identificación y gestión de los riesgos bajo priorización, con el fin de evitar la materialización y minimizar los impactos que afectan la organización .
- **Actividades de Control:** Políticas y procedimientos que deben seguirse para lograr que se cumplan las instrucciones de la administración con relación a los riesgos y controles.

- **Monitoreo/Revisión:** Procesos para verificar la calidad de desempeño del control interno de la Caja, a lo largo del tiempo, evaluar cambios sustanciales, revisar riesgos de desempeño, ´propone mejoras en la gestión de riesgos empresariales.

- **Información, Comunicación y Reporte:** Para identificar, capturar e intercambiar información de una forma y periodo de tiempo que permita al personal cumplir con sus responsabilidades, y a los usuarios externos contar oportunamente con elementos de juicio suficientes para la adopción de las decisiones que les corresponden.

Principios:



5.4.1 Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento

5.4.1.1 Gestión Integral de Riesgos

5.4.2 Objetivos

Contribuir al cumplimiento de nuestro propósito corporativo y el direccionamiento estratégico apalancado en el sistema de Gestión Integral, promoviendo la cultura de riesgos mediante el acompañamiento y la asesoría a la alta dirección y líderes de procesos, en la identificación, análisis, evaluación seguimiento, tratamiento y comunicación integral de los riesgos dentro de los límites que la corporación ha decidido asumir, en condiciones de seguridad, transparencia y eficacia razonables, inmersos armónicamente en el Sistema de Control Interno de la Caja.

La interacción del Modelo de Gestión de Riesgos, bajo la metodología de aseguramiento integral con el Sistema de Gestión Integral, permite:

- a. Obtener mayor transparencia en los procesos de gestión y toma de decisiones basado en un enfoque de riesgos.
- b. Desarrollar una planificación estratégica más efectiva, como resultado de un conocimiento más amplio de los riesgos inherentes de la entidad y el apropiado manejo de los procesos de administración integral de los mismos.
- c. Minimizar pérdidas como resultado de la prevención de riesgos significativos.
- d. Obtener óptimos resultados en términos de efectividad y eficiencia en el manejo y uso de los recursos de la entidad.
- e. Asegurar el desarrollo de la capacidad de respuesta ante eventos adversos que amenacen el cumplimiento de los objetivos, la reputación, el recurso humano, la infraestructura, el medio ambiente y la continuidad del negocio.
- f. Interiorización de la cultura de riesgos, con el fin de promover el autocontrol y la autogestión de los procesos.

5.4.3 Elementos del Modelo de Gestión Integral de Riesgos

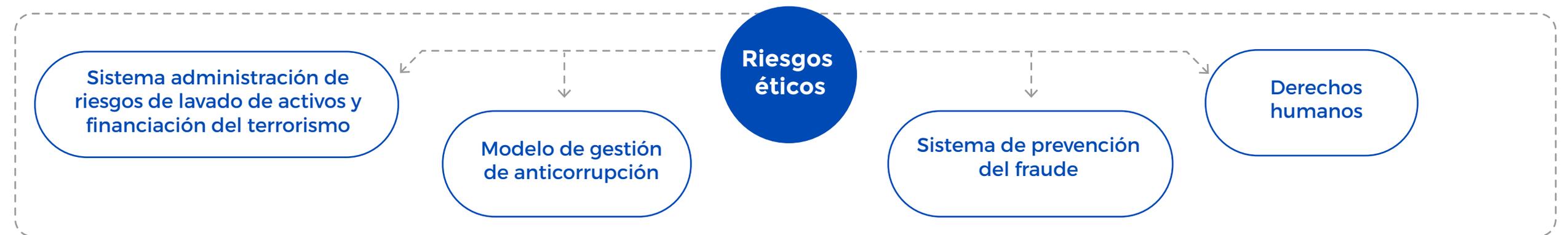
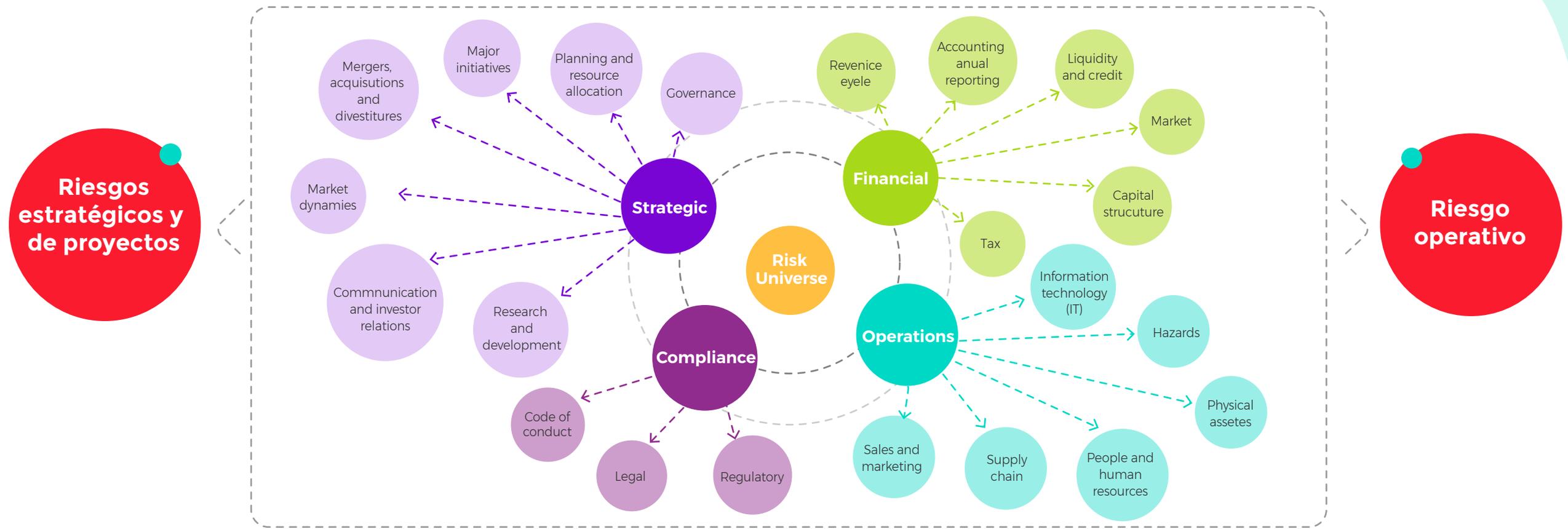
- Políticas y manuales
- Procedimientos
- Matrices
- Estructura organizacional
- Órganos de control
- Infraestructura tecnológica
- Capacitación
- Reportes



La gestión de riesgos está orientada a la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos organizacionales:

- Riesgo estratégico
- Riesgo en proyectos
- Riesgo operativo
- Los anteriores generadores de riesgo reputacional
- Riesgos éticos como pilar de nuestro modelo de gestión ética y cumplimiento

Riesgos reputacionales



Modelo de Gestión Ética y Cumplimiento



● **Riesgo estratégico:** permite identificar y evaluar el impacto actual y futuro en nuestros objetivos estratégicos que afecte los ingresos y el capital.



● **Riesgo proyectos:** acompañamiento en la identificación de situaciones adversas al cumplimiento de las metas en los proyectos.



● **SARLAFT:** La Caja cuenta con un sistema de Prevención de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo basado en la CE- 009 de 2016 de la Superintendencia Nacional de Salud, y como buena práctica, la Caja ha extendido este modelo a los diferentes procesos, con el fin de mitigar estos riesgos y apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.



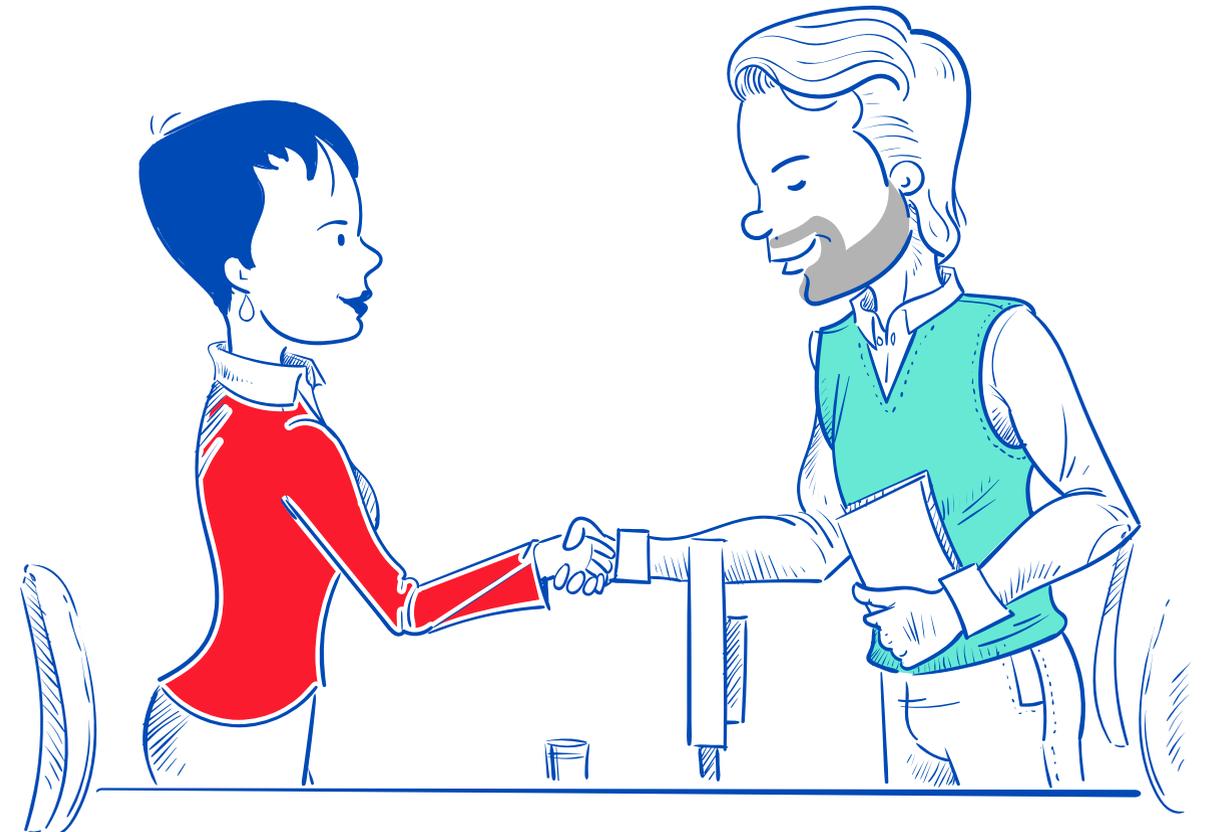
● **Anticorrupción:** Comfandi se encuentra comprometida con el actuar ético y transparente en todas sus operaciones y el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables, por lo tanto, cuenta con la política anticorrupción que orienta a todos los colaboradores de Comfandi o personas que trabajen para o en nombre de la Caja, en cuanto a las normas y reglamentos aplicables. Comfandi está en contra de toda práctica o conducta de soborno, dádivas o prebendas, lo cual constituye fraude o corrupción, en sus comunidades de influencia y en su cadena de valor.



● **Gestión de fraude:** Comfandi gestiona los riesgos de fraude a través del Sistema de Gestión Integral de Riesgos, las tres líneas de defensa y del Plan Anticorrupción, los cuales permiten prevenir, detectar y realizar las investigaciones necesarias a los procesos que se encuentren vulnerables a este tipo de riesgos.



● **Derechos humanos:** Comfandi, como empresa socialmente responsable y adherida al Pacto Global de la Naciones Unidas, se compromete formalmente al respeto, la promoción y protección de los derechos humanos. Esto significa, evitar que cualquiera de las políticas, procedimientos, actividades y operaciones de la Caja ocasionen abusos o violaciones, directa o indirectamente, de los derechos humanos de colaboradores de Comfandi o de terceros que se relacionan con la Organización. Comunicaremos anualmente el avance y cumplimiento de este compromiso a nuestros grupos de interés y público en general.



5.4.4 Órganos de control



• Revisoría Fiscal

Es un órgano de fiscalización bajo la dirección y responsabilidad del revisor fiscal, sujeto a las normas de auditoría generalmente aceptadas. Sus funciones son valorar los sistemas de control interno y administración de riesgos implementados por la Caja, emitir una opinión sobre los mismos y brindar información financiera que genera confiabilidad a los grupos de interés.



• Auditoría interna

Es una actividad que se fundamenta en criterios de independencia, objetividad de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la organización, ayudándola a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión, control y gobierno.



• Otros órganos de control externo

Comfandi se somete al control, vigilancia e inspección, según sea el caso, de las entidades estatales que por ley tienen estas atribuciones, acorde con la naturaleza de la actividad vigilada, para lo cual brinda la información pertinente en forma transparente, oportuna y suficiente.

La Caja es vigilada y controlada, entre otras, por las siguientes entidades:

- Superintendencia del Subsidio Familiar
- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Educación
- Contraloría General de la República
- Superintendencia de Salud
- Superintendencia de Industria y Comercio

5.5 Administración y revelación de la información

Comfandi asegurará que la información que se maneje a su nombre se encuentre de conformidad con los derechos de autor y las leyes nacionales e internacionales que regulen la propiedad intelectual. Velará por la seguridad, integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información corporativa, con énfasis en información protegida por reserva legal o clasificada como confidencial o crítica, adoptando todas las medidas que resulten necesarias para su protección, incluido lo relacionado con su almacenamiento, acceso, conservación, custodia y divulgación. Igualmente, realizará el tratamiento de los datos personales de los grupos de interés con estricta sujeción a los principios constitucionales y legales que desarrollan el derecho fundamental

de habeas data y a la política de tratamiento de datos personales de la Caja.

El área de Asuntos Corporativos define los lineamientos y mecanismos que la organización debe adoptar para que la información llegue a los grupos de interés de manera oportuna, clara, íntegra y veraz.

La Dirección de Gestión Corporativa y Planeación Corporativa establece los mecanismos para garantizar que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad, asegurando la implementación de una política de privacidad, el manejo de información reservada de los afiliados, clientes y usuarios, el respeto por el derecho de intimidad y la protección de los datos de todas las personas, cumpliendo con las obligaciones de registro, archivo y utilización de bases de datos.

La información financiera de Comfandi es divulgada públicamente, de acuerdo con los requerimientos de ley y las entidades gubernamentales de supervisión y control, previa autorización del director administrativo o su delegado para tal efecto.

La Dirección de Planeación Corporativa responde por el reporte de información requerida por entes de regulación y control, asegurando confiabilidad, oportunidad y suficiencia, conforme a normatividad vigente.

6 Divulgación, seguimiento y evaluación al Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial

6.1 Divulgación

El Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial se divulga a los miembros de la organización y a los grupos de interés, a través de los medios de comunicación dispuestos por la organización, previa aprobación del Consejo Directivo.



6.2 Vigencia

El Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial entrará en vigencia a partir de la aprobación del Consejo Directivo, será revisado y actualizado mínimo cada dos años por la Alta Dirección.

6.3 Evaluación, seguimiento y mejoramiento

Se efectuará evaluación anual al cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial, con base en los resultados de los siguientes indicadores:

- Contravenciones o faltas al Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial de Comfandi, análisis estratificado de frecuencia y tendencia.
- Nivel de implementación de planes de acción frente a riesgos éticos y de gobierno corporativo.
- Sanciones relacionadas con contravenciones a estándares del Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial de Comfandi, impuestas por entes de control.

Así mismo, se realizará evaluación cualitativa acerca de la apropiación conceptual y metodológica definida para el Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial.

Por último, se formulará, implementará y efectuará seguimiento a planes de mejoramiento derivados de los resultados de las evaluaciones cualitativa y cuantitativa descritas.

7 Glosario

Afiliado: Persona natural que con el cumplimiento de los requisitos de ley ha sido admitido como afiliado a la Caja de Compensación Familiar, Comfandi.

Atributos: Características que define la organización por las que desea ser reconocida por sus grupos de interés, para respaldar la promesa de valor y, en general, los propósitos misionales, las cuales contribuyen a generar credibilidad y confianza frente a los grupos de interés.

Acoso laboral: Comportamiento persistente y demostrable que sobre una persona ejerza un colaborador, jefe directo o indirecto, colega o subordinado, encaminado a causar temor, intimidación o ansiedad, y que tenga como consecuencia desempeño insatisfactorio o falta de motivación, lo cual puede conducir a la renuncia.

Cliente: Es la persona natural o jurídica que de manera voluntaria demanda servicios seleccionados entre distintas opciones de mercado.

Código: Conjunto de normas sistemáticas que regulan una materia determinada.

Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que distinguen a una persona y que contribuyen a lograr un rendimiento excelente en un cargo, dentro de un contexto específico, y se manifiestan en comportamientos que son definibles, observables y medibles.

Comunidad: Conjunto de personas que comparten elementos en común y tienen los mismos intereses.

Conflicto de interés: Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a alguna alternativa de conducta.

Cónyuge o compañero/a permanente: Persona en unión marital, religiosa o civil, o de hecho (según lo determine la legislación del país).

Empresas afiliadas: Persona natural o jurídica que tiene al menos un trabajador a cargo y que previamente ha cumplido los requisitos establecidos en la ley o en los estatutos de Comfandi para ser admitido e inscrito como empleador afiliado.

Ética: Conjunto de directrices o leyes que determinan las prácticas o comportamientos considerados como debidos, por un grupo de personas o una sociedad.

Entes de control: Son entidades públicas que cumplen funciones de supervisión, vigilancia y verificación del cumplimiento de asuntos legales de carácter obligatorio en una organización sujeta de control.

Fraude: Engaño a la institución con la intención de conseguir un beneficio personal o para un tercero. Se expresa en términos de apropiación indebida de activos, corrupción y reportes fraudulentos.

Gobierno corporativo: Es un conjunto de normas, principios, prácticas, políticas y órganos de dirección, administración y control, mediante los cuales se dirige y controla la gestión de una persona jurídica.

Grupos de interés: Personas o grupos sobre los cuales la entidad tiene influencia o se ven influenciadas por ella.

Política: Orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.

Proveedor: Persona natural o jurídica que provee productos o servicios a Comfandi.

Pariente: Persona con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o primero civil.

Parentesco por consanguinidad:

- Primer grado: padres e hijos
- Segundo grado: hermanos, abuelos y nietos.
- Tercer grado: tíos, tías, sobrinos y sobrinas.
- Cuarto grado: primos hermanos.

Parentesco por afinidad:

- Primer grado: suegros, yernos/nueras, padrastros e hijastros.
- Segundo grado: cuñados y cuñadas.

Parentesco civil:

- Primer grado civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.

Usuario: Persona natural o jurídica que utiliza las instalaciones, servicios o programas de los que dispone Comfandi.

Valores: Conductas o comportamientos individuales y/o grupales que facilitan el logro de la misión, la visión y los objetivos organizacionales.

8 Disposición final

El Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial es de obligatorio cumplimiento para todos los grupos de interés que tengan vínculo con Comfandi; en consecuencia:

- La obligatoriedad de su cumplimiento por parte de los colaboradores quedará consignada en el reglamento interno de trabajo de Comfandi, y su incumplimiento generará los efectos allí definidos.
- La obligatoriedad de su cumplimiento por parte de otros grupos de interés que tengan relación con Comfandi, quedará consignada

en cada contrato, convenio o acuerdo de cualquier tipo, según el caso.

- Es obligación de todos los colaboradores conocer y aplicar las políticas corporativas. Cualquier incumplimiento será objeto de aplicación de nuestro modelo de consecuencias.

Aprobado en sesión del Consejo Directivo del 29 de abril de 2016, según acta # ___

falta el número del acta.



La Caja de Compensación Familiar Comfandi, miembro de la Asociación de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS), le genera bienestar social a los trabajadores de medios y bajos ingresos y a sus familias.

