



Código de Ética y Buen Gobierno

de La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia

la felicidad
está en ti


Comfenalco
Antioquia

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. DISPOSICIONES PRELIMINARES	3
1.1. Objetivo del Código.	3
1.2. Ámbito de aplicación.	3
2. NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA	4
3. GOBIERNO CORPORATIVO	4
3.1. Asamblea General de Afiliados.	4
3.2. Consejo Directivo.	4
3.3. Director administrativo.	5
3.4. Comité de dirección.	5
3.5. Grupos de interés.	5
4. MARCO ORGANIZACIONAL	6
4.1. Visión.	6
4.2. Misión.	6
4.3. Principios.	6
4.4. Valores corporativos.	6
4.5. Políticas.	7
4.5.1. Gestión integral.	7
4.5.2. Relacionamiento con los grupos de interés.	8
4.5.3. Comercial.	8
4.5.4. Gestión de riesgos empresariales (autorregulación y autocontrol).	8
4.5.5. Contratación.	9
4.5.6. Comunicaciones.	9
5. MARCO DE ACTUACIÓN	9
5.1. Postulados generales de comportamiento.	9
5.2. Uso y protección de los bienes y recursos.	10
5.3. Propiedad intelectual y derechos de autor.	10
5.4. Responsabilidad de los grupos de interés con la seguridad de la información.	11
5.4.1. Seguridad de la información.	11
5.4.2. Confidencialidad de la información.	11
5.4.3. Integridad de la información.	11
5.4.4. Disponibilidad de la información	12
5.6. Estándares éticos.	12

6.	CONFLICTO DE INTERESES	13
6.1.	Principios orientadores en materia de conflicto de intereses.	13
6.2.	Conductas generadoras de conflicto.	14
6.3.	Manejo de conflictos y diferencias.	15
6.4.	Conductas contra la buena fe.	15
7.	VEEDURIA DE LA ÉTICA EMPRESARIAL	16
7.1.	Objetivo.	16
7.2.	Comité de ética y buen gobierno.	16
7.3.	Composición del Comité de ética y buen gobierno.	16
7.4.	Funciones y responsabilidades.	17
7.5.	Procedimiento.	17
8.	MECANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	18
8.1.	Control interno.	18
8.1.1.	Auditoría general.	18
8.1.2.	Comité independiente de auditoría.	19
8.1.3.	Entidades gubernamentales.	19
8.2.	Control externo.	19
8.3.	Sistema de gestión de calidad.	19

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 789 de 2002 (artículo 21, parágrafo 2°), del literal h del artículo 40 de la Ley 1122 de 2007 y de la instrucción emanada de la Circular No. 045 del 1 de agosto de 2007 de la Superintendencia Nacional de Salud, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia constituye su Código de Ética y Buen Gobierno, fundamentado en la normatividad legal vigente y los valores corporativos, el cual deberá ser conocido y acogido en todos sus términos por los empleados de la Corporación.

Con su expedición, el Consejo Directivo busca que todos los niveles de la administración, los afiliados, usuarios y la comunidad en general, dispongan de un instrumento legal y ético de orientación y guía, para actuar en sus diversas interacciones y en sus relaciones con la entidad, asegurándose de hacerlo con un proceder intachable con miras a lograr, en forma transparente, el objeto encomendado a la Corporación por los Sistemas de Compensación Familiar y Seguridad Social Integral, los objetivos corporativos, el cumplimiento de la Misión y la realización de la Visión institucional.

Además, el Código de Ética y Buen Gobierno tiene el claro propósito de cuidar que en la comunidad prevalezcan y se perpetúen el buen nombre y la reputación alcanzada por Comfenalco Antioquia, como motivo de orgullo para sus afiliados, usuarios, proveedores y empleados.

El personal directivo y administrativo será el encargado de divulgar y explicar el sentido y los alcances del presente Código, velando por el cumplimiento de las normas en él contempladas. Cada empleado deberá declarar el conocimiento del mismo y su voluntad de ponerlo en práctica, en un documento que hará parte de su respectiva hoja de vida. Cualquier violación acarreará acciones disciplinarias o terminaciones de contrato con justa causa, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Trabajo.

El Código de Ética y Buen Gobierno estará a disposición de todos los afiliados en la Secretaría General de la Caja. Por su parte los empleados podrán consultarlo en la intranet corporativa.

1. DISPOSICIONES PRELIMINARES

1.1. Objetivo del Código.

El objetivo del presente Código es establecer las políticas, normas, sistemas y principios que regulan el gobierno corporativo y las actuaciones éticas de todas las personas vinculadas con la Caja, con el fin de preservar la integridad institucional, asegurando la adecuada administración y el respeto por los grupos de interés en los servicios prestados por la Organización.

1.2. Ámbito de aplicación.

El presente Código aplica a todas las actuaciones de la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo, el director administrativo, el sistema líder (gerentes, jefes y coordinadores), empleados sindicalizados y no sindicalizados, proveedores, empresas afiliadas, trabajadores beneficiarios y clientes de Comfenalco Antioquia, con el fin de que la actuación de la organización se ajuste a los principios éticos y prácticas de buen manejo corporativo.

2. NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia es una persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizada como corporación en la forma prevista en el Código Civil, que cumple funciones inherentes a los regímenes de Subsidio Familiar, Seguridad Social y Protección Social, sometida al control y vigilancia del Estado.

La Caja tiene por objeto el recaudo y el pago del Subsidio Familiar como prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores en proporción al número de personas a cargo, y cuyo objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, la Caja asume las funciones que le prescribe la ley y los estatutos.

3. GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo es el conjunto de órganos y normas mediante los cuales se dirige y controla la gestión social, administrativa, financiera y jurídica de la Caja. En este marco están definidos los derechos, deberes y responsabilidades, así como la interacción entre los siguientes órganos que lo componen: Asamblea General de Afiliados, Consejo Directivo, director administrativo, comité de dirección, sistema líder (gerentes, jefes y coordinadores).

Los estatutos, el Código de Ética y Buen Gobierno, y la ley presentan mecanismos que permiten la existencia y funcionamiento de cada órgano, buscando el balance entre la gestión y el control, con el fin de que las decisiones adoptadas por cada instancia se realicen de acuerdo con los intereses de Comfenalco y respetando los derechos de cada grupo de interés.

3.1. Asamblea General de Afiliados.

Está conformada por la reunión de los afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados. Es la máxima autoridad de la Corporación, sus decisiones son obligatorias y cumple las funciones que le señala la ley y los estatutos de la Caja, en los términos que estos mismos establecen.

3.2. Consejo Directivo.

El Consejo Directivo estará integrado por diez (10) miembros principales y diez (10) suplentes, así: cinco (5) principales con sus respectivos suplentes, en representación de los empleadores afiliados a la Caja, elegidos por la Asamblea General de Afiliados de listas presentadas por un número no inferior a diez (10) afiliados para un periodo de tres (3) años, por el sistema de cuociente electoral, y cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores, escogidos por el Ministerio de Trabajo, de listas que presentan las centrales obreras con personería jurídica reconocida y de los listados enviados por la Caja de Compensación Familiar de todos los trabajadores beneficiarios no sindicalizados.

Podrán pertenecer al Consejo Directivo en representación de los trabajadores y de los empleadores, todos los afiliados a la Caja sin límite de salario.

Todos los miembros tendrán iguales derechos y obligaciones y ninguno podrá pertenecer a más de un Consejo Directivo de Cajas de Compensación Familiar.

Los miembros del Consejo Directivo serán removidos de su designación por las causales que se definen en la ley, los estatutos y en su reglamento.

Sus funciones se describen en la legislación vigente, los estatutos de la Caja y su propio reglamento.

Los miembros del Consejo Directivo deben ejercer sus responsabilidades dentro del ámbito de actuación que les confiere la ley y los estatutos. La actuación de los consejeros se desarrollará como cuerpo colegiado, dentro de los canales de decisión y comunicación formales del órgano directivo. La actuación individual de los miembros del Consejo Directivo frente a la administración, sus directivos o empleados, deberá estar previamente aprobada por el órgano directivo o su presidente.

El Consejo Directivo evaluará anualmente el desempeño de su gestión y el cumplimiento de las responsabilidades individuales de sus miembros.

3.3. Director administrativo.

Es el representante legal de la Corporación, judicial y extrajudicialmente, y tendrá a su cargo la administración directa de la misma. Es designado y removido libremente por el Consejo Directivo.

Sus funciones se encuentran definidas en los estatutos y en la legislación vigente.

La representación legal de la Caja podrá ser encomendada a directores suplentes conforme la aprobación del Consejo Directivo y la autorización de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

3.4. Comité de dirección.

Está integrado por el director administrativo, los gerentes de primer nivel, el secretario general, el auditor general y el jefe de relaciones corporativas. Sus responsabilidades están establecidas en el Sistema Integral de Gestión.

3.5. Grupos de interés.

Los grupos de interés son fundamentales para la estabilidad y el desarrollo de Comfenalco, por lo tanto con ellos deben establecerse relaciones cálidas, sencillas y cercanas que satisfagan sus necesidades. Hace referencia a aquellas personas o grupos de personas que están vinculadas o influyen de alguna manera en las operaciones de la Caja. Nuestros grupos de interés son:

Empresas afiliadas: entidades que se vinculan como grupos corporativos con el fin de beneficiar a sus empleados con los servicios que ofrece Comfenalco Antioquia.

Trabajadores beneficiarios: miembros de las empresas afiliadas, quienes en unión de su grupo familiar reciben los servicios de Comfenalco Antioquia.

Clientes: personas o entidades públicas y privadas que acceden a los productos y servicios que ofrece Comfenalco Antioquia.

Empleados: personas que tienen una vinculación laboral con la Caja y dentro de ella desempeñan un cargo o trabajo, el cual es remunerado.

Proveedores: se entiende como proveedor la persona natural o jurídica que abastece productos o presta sus servicios a Comfenalco Antioquia, necesarios para garantizar la adecuada operación de los servicios de la Caja.

Hacen parte de los grupos de interés, los organismos de dirección, vigilancia y control del Estado en el nivel nacional, departamental y local; las asociaciones sindicales constituidas en el interior de la Caja y la comunidad en general.

4. MARCO ORGANIZACIONAL

4.1. Visión.

En el 2020, a través del subsidio familiar, seremos reconocidos por nuestro aporte al desarrollo sostenible y transformación de una sociedad más equitativa e incluyente.

4.2. Misión.

Generar a través del subsidio familiar, con calidez, cercanía y sencillez, bienestar y desarrollo.

4.3. Principios.

La administración y el proceder de Comfenalco Antioquia obedecerán siempre a los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad humana.
- Cuidado, preservación y respeto a la vida en todas sus manifestaciones y condiciones.
- Apego a los postulados morales y éticos de validez universal.
- Acatamiento y respeto al ordenamiento legal.
- Prevalencia en las decisiones del interés por el bien común.
- Reconocimiento del derecho a la participación activa de los trabajadores y empresarios afiliados, directivos y empleados, en el destino de la organización.
- Neutralidad política y religiosa.

4.4. Valores corporativos.

Eficiencia: En Comfenalco Antioquia valoramos la eficiencia como un equilibrio adecuado entre los recursos y la obtención de los resultados. Administramos con total rigor los recursos del 4% que nos entregan las empresas, cumplimos con la finalidad social de la organización cuidando que el modelo de operación sea óptimo y garantizamos el estándar del servicio con principios de oportunidad y sencillez

Servicio: Comfenalco Antioquia valora el servicio como un estilo de vida. Creemos en el servicio por vocación, estamos dispuestos a superar las expectativas de nuestros grupos de interés y anticiparnos a sus necesidades. Brindamos ambientes amables, permitimos la vivencia de experiencias de bienestar y desarrollo, y ofrecemos programas al alcance de todos los públicos y grupos etéreos.

Nos caracteriza una comunicación oportuna, pedagógica y clara, y el trato amable y respetuoso.

La promesa de valor que le expresamos a nuestros clientes, está sustentada en una infraestructura interna que lo respalda y en una convicción de cada empleado donde encuentra que sirviéndole se desarrolla como ser humano.

Confianza: Comfenalco Antioquia valora la confianza como regla fundamental de relacionamiento con todos sus públicos.

Todos nuestros grupos de interés pueden tener la certeza de que nuestras actuaciones son veraces, ajustadas a las normas, transparentes, comprometidas con el desarrollo social.

Las gestión de Comfenalco Antioquia está basada en el profundo conocimiento y la convicción del Sistema de Seguridad Social, del alcance y las atribuciones de las Cajas de Compensación Familiar, y de los modelos, metodologías y técnicas de intervención social que pueden realizarse en función de promover las posibilidades que tienen las personas para su desarrollo integral.

Transparencia: Es la manifestación de la honestidad en las actuaciones de cada uno de los miembros de Comfenalco, en un estado consecuente y coherente entre lo que se piensa, comunica y hace. Todas las actuaciones de Comfenalco estarán enmarcadas en un ambiente que garantiza confianza, seguridad, respaldo, confidencia e integridad, todo esto como un soporte fundamental de nuestra actuación.

Estos valores soportan y animan el día a día de todos los empleados de Comfenalco Antioquia que, en una búsqueda constante, siempre están mejorando la prestación de los servicios a los trabajadores, empresas afiliadas, y la comunidad en general.

4.5. Políticas.

Conjunto de lineamientos establecidos por la alta dirección que orientan y regulan el comportamiento, la actuación y las decisiones de los empleados de la Organización sobre una situación determinada, buscando mitigar riesgos, promover la transparencia en los actos y asegurar el logro de los objetivos.

El proceder de Comfenalco Antioquia en todos sus niveles se regirá siempre por las siguientes políticas:

4.5.1. Gestión integral.

En Comfenalco Antioquia dirigimos nuestras acciones hacia el logro de los resultados, para asegurar el desarrollo y la sostenibilidad de la Caja; mejorando continuamente el desempeño de los procesos y el fortalecimiento integral de la gestión organizacional, con enfoque preventivo basado en los riesgos y en el cumplimiento de los requisitos legales, del cliente y de la organización.

4.5.2. Relacionamiento con los grupos de interés.

Comfenalco Antioquia enfoca el trabajo de su objeto social, en desarrollar conjuntamente con empleados, proveedores y clientes, relaciones armónicas para prestar un servicio adecuado, respetando el marco legal y los propósitos de la Caja; motiva alianzas con los actores socio-políticos y económicos en pro de la permanencia y desarrollo del Sistema de Compensación Familiar, Seguridad y Protección Social y mantiene una gestión permanente con las empresas afiliadas y los trabajadores beneficiarios, buscando el crecimiento constante de la población beneficiaria, el equilibrio en la compensación y la ampliación de la cobertura subsidiada.

Se promulga la cooperación y la sana competencia en un ámbito de respeto, con entidades que puedan desarrollar objetos sociales similares.

4.5.3. Comercial.

La estrategia comercial se basa en la consolidación de una organización centrada en el cliente que garantice el acompañamiento de manera preferente a las empresas y trabajadores beneficiarios y la cobertura regional, buscando el crecimiento y la sostenibilidad de la organización a través de la afiliación y la fidelización permanente de clientes, innovando en servicios que respondan a sus necesidades, con tarifas asequibles y ajustadas a la normatividad vigente.

4.5.4. Gestión de riesgos empresariales (autorregulación y autocontrol).

En Comfenalco Antioquia existe un compromiso frente a la gestión de los eventos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos corporativos y obligaciones legales en el corto, mediano y largo plazo. Esta gestión se lleva a cabo en el ámbito estratégico, financiero y operativo desde un enfoque de integralidad que involucra la seguridad de las personas, de la información, de los procesos, de la infraestructura, de la imagen y del medio ambiente; de tal manera que podamos ofrecer confianza a los grupos de interés sobre nuestra estabilidad y permanencia en el tiempo.

De forma específica la organización identifica la importancia que la seguridad de la información representa. Es por esto que uno de los ámbitos de mayor relevancia en la gestión de los riesgos, se enfoca en garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Todos los colaboradores de Comfenalco Antioquia, desde sus diferentes instancias, tienen responsabilidades claras frente a la gestión de los riesgos empresariales. El Comité de Dirección es responsable de concientizar sobre la importancia de la gestión de riesgos a toda la organización, fundamentar sus decisiones en los resultados de la misma y proporcionar los recursos necesarios a la operación para poder llevarla a cabo. Los colaboradores tienen la responsabilidad de administrar los riesgos en su ámbito de acción, a través de los mapas de riesgos (estratégico, operativo y financiero) como herramienta de gestión para la toma de decisiones y mejoramiento continuo.

El autocontrol será la constante que guíe el quehacer diario de los empleados. Se manifestará en la elaboración y práctica de las técnicas de verificación y evaluación de la acción diaria, el control de los procedimientos, los riesgos y sistemas de información, con el fin de proteger los recursos y garantizar la eficiencia y eficacia en las actividades orientadas al cumplimiento de las metas y al logro de los objetivos.

4.5.5. Contratación.

Las decisiones y conductas en todo proceso de contratación que adelante Comfenalco Antioquia deberán estar siempre soportadas en la ley, en las buenas prácticas, en los acuerdos suscritos y en las normas que definen el marco interno de actuación. Los empleados tienen el deber de administrar siempre las relaciones contractuales de una forma transparente, responsable y eficiente, velando por el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Caja y exigiendo los derechos que los contratos le han otorgado.

En Comfenalco queda proscrita la corrupción, la extorsión y el soborno, es decir, todo comportamiento o actuación contraria a la ley y el orden público, las buenas costumbres, o que implique el ejercicio abusivo del poder para obtener el beneficio propio o de terceros.

4.5.6. Comunicaciones.

La comunicación corporativa, comercial y de todos los empleados de la organización debe ser proactiva, oportuna, respetuosa, veraz y coherente con los principios y valores institucionales. Busca mantener debida y suficientemente informados a los públicos de interés. Internamente tiene como objetivo principal contribuir al fortalecimiento de la cultura de la organización, y externamente, además de divulgar los programas y servicios, busca posicionar la reputación positiva de la Caja como institución socialmente responsable que aporta al desarrollo de la región.

Conservando la confidencialidad necesaria para no afectar el desarrollo del negocio, la comunicación es abierta y transparente, pero igualmente prudente y ecuánime, especialmente a la hora de emitir opiniones.

5. MARCO DE ACTUACIÓN

5.1. Postulados generales de comportamiento.

El marco estratégico corporativo de Comfenalco Antioquia, expresado en su visión, misión, principios, valores y políticas corporativas, son la base para la formulación de los postulados éticos que guían el comportamiento de las personas pertenecientes a la institución en sus relaciones con los diferentes grupos de interés, buscando que prime el interés general sobre el particular. Sus normas son de rigurosa y obligada observancia por todas las personas vinculadas a la Caja y su desconocimiento o trasgresión son considerados falta grave conforme a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

Apropiación de la visión y misión de la organización

Es un deber de los empleados apropiarse de la visión y de la misión corporativa con el propósito de asegurar la permanencia, crecimiento y sostenibilidad de Comfenalco en el tiempo.

Integridad personal y coherencia con las políticas, principios y valores corporativos

La conducta de quienes hacen parte de la organización debe testimoniar siempre la ética, la transparencia y la coherencia entre su pensar, sentir, decir y hacer, en relación permanente con la cultura y la filosofía corporativa, en consonancia con las políticas y valores organizacionales.

Derecho a disentir y deber de denunciar

Con responsabilidad, respeto y en forma constructiva, los integrantes de la organización podrán disentir y deberán denunciar formalmente ante el Comité de Ética y Buen Gobierno, los hechos que vayan en contra de los valores e intereses de la institución y aquello que encuentren en disconformidad con los principios éticos y la ley. Comfenalco Antioquia protegerá la identidad del denunciante en los casos que sea necesario o si así es requerido por este. En todo caso, constituye falta grave la denuncia infundada por parte de los empleados.

Relaciones entre sí y con terceros

Las relaciones internas y externas establecidas por la organización deberán estar determinadas por la transparencia, la buena fe, la honestidad y el respeto. Todo lo anterior enmarcado en el liderazgo, el cumplimiento de compromisos, la capacidad de entrega, el eficiente uso de los recursos, el respeto por las normas institucionales y el medio ambiente. La Caja no establecerá vínculos con personas naturales o jurídicas cuya actuación social y empresarial sean contrarias a las leyes y los comportamientos éticos. En todas las actuaciones se está representando a Comfenalco Antioquia y se pone en juego la reputación organizacional.

5.2. Uso y protección de los bienes y recursos.

Todos los bienes y recursos de propiedad de Comfenalco Antioquia solo podrán ser usados por el personal vinculado a la organización, en forma responsable, única y exclusivamente para fines institucionales.

A los bienes inmuebles y muebles como equipos, vehículos, enseres, sedes y herramientas necesarios para la prestación del servicio y/o cumplimiento del cargo asignado, se les deberá dar el uso adecuado y en caso de préstamo deberán ser restituidos en buen estado, salvo el deterioro natural ocasionado por el uso.

5.3. Propiedad intelectual y derechos de autor.

Toda la información generada, adquirida o administrada por las personas que laboran para la Caja es propiedad de Comfenalco Antioquia, y como tal no debe ser empleada para usos diferentes al cumplimiento de sus funciones. Así mismo, toda la información generada, adquirida o administrada por terceros, en virtud de la ejecución de procesos institucionales y de la prestación de servicios, también se considera propiedad de la organización y en consecuencia no deberá ser empleada para usos diferentes a los que se acuerden contractualmente.

Todas las partes interesadas deberán velar por el cumplimiento de la política de propiedad intelectual y las leyes colombianas aplicables en relación con propiedad intelectual y derechos de autor.

5.4. Responsabilidad de los grupos de interés con la seguridad de la información.

5.4.1 Seguridad de la información.

La seguridad de la información para Comfenalco Antioquia es un tema empresarial, se relaciona con el aseguramiento de la disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información de la organización. Es la protección de la información contra una gran variedad de amenazas, con el fin de asegurar la continuidad de la empresa, minimizar el riesgo y maximizar las oportunidades de negocio.

La gestión de los riesgos asociados a la seguridad de la información es una responsabilidad de todos, a partir de las normas, procedimientos y cualquier otro documento que se derive de la política de seguridad de la información.

5.4.2. Confidencialidad de la información.

Las partes interesadas de Comfenalco Antioquia, específicamente, los miembros del Consejo Directivo, empleados directos e indirectos, proveedores y entes de vigilancia y control, deberán mantener la debida reserva sobre los activos de información de carácter confidencial por los cuales son responsables, o sobre la custodia que les ha sido delegada. Para tal efecto, deberán cumplir con los controles necesarios para mitigar los riesgos de acceso o divulgación no autorizada de dichos activos.

Dentro de los tipos de activos de información confidencial de la Caja a las que las partes interesadas no podrán acceder o divulgar sin autorización, se encuentran los secretos comerciales en formato físico o magnético, las bases de datos de empleados, afiliados, proveedores, etc. las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas para el desarrollo de las actividades diarias de los procesos, las metodologías, planes corporativos, entre otros.

De otro lado, el acceso autorizado a los activos de información como parte fundamental de las responsabilidades que deban realizar las partes interesadas para el cumplimiento de sus labores o prestación de servicios, no los exime de la responsabilidad de mantener la debida reserva sobre los mismos.

Los accesos y/o los intentos de acceso no autorizados a los activos de información, así como la divulgación no autorizada de los mismos, serán entendidas como un acto inadmisibles para la Caja, derivado de la violación de las normas que hacen parte de la política de seguridad de la información.

Las partes interesadas, en especial los empleados, tendrán la responsabilidad de informar oportunamente a sus superiores cualquier acto que evidencie la pérdida de la confidencialidad de la información.

5.4.3. Integridad de la información.

Es responsabilidad de las partes interesadas, a través de los controles existentes y de los que se requiera implementar, velar por la integridad de sus activos de información, en especial aquellos que son procesados a través de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de asegurar la exactitud y completitud de la información reportada a sus partes interesadas sobre las diferentes operaciones realizadas en un determinado periodo.

El cambio malintencionado de la integridad de la información será entendido como un acto inadmisibles para la Caja, derivado de la violación de las normas que hacen parte de la política de seguridad de la información. Las partes interesadas, en especial los empleados, tendrán la responsabilidad de informar oportunamente a sus superiores cualquier acto que atente contra la integridad de la información.

5.4.4. Disponibilidad de la información.

Las partes interesadas, a través de los controles existentes y de los que se requiera implementar, velarán por el acceso, uso oportuno y confiabilidad de la información, para los grupos de interés que estén autorizadas para su uso.

De igual manera, velarán por mantener los activos de información disponibles, reduciendo de esta forma el riesgo de interrupción de la operación y el impacto que pudiera originarse en la prestación de los servicios.

Cualquier acto que vaya en contra de mantener la disponibilidad de los activos de información por parte de alguna de las partes interesadas, será entendido como un acto inadmisibles para la Caja que va en contra del logro de los objetivos organizacionales y de las normas que hacen parte de la política de seguridad de la información.

Las partes interesadas, en especial los empleados, tendrán la responsabilidad de informar oportunamente a sus superiores cualquier acto que atente contra la disponibilidad de la información.

5.5. Estándares éticos.

Regalos: se entiende por regalos los artículos físicos, las atenciones, favores o cualquier bien o servicio apreciados en valor económico.

Los miembros del Consejo Directivo, el director administrativo y los directivos de Comfenalco no aceptarán dádivas o propinas. Podrán recibir material y regalos promocionales conforme a la práctica comercial de las empresas con las que la organización mantiene relaciones, en condiciones comunes al público. En todo caso, no podrán aceptar nada que restrinja o cuestione su independencia de criterio anteponiendo el interés propio contra el de la institución.

En Comfenalco no se ofrecen dádivas ni se incurre en ninguna práctica corrupta o antiética para obtener afiliaciones, venta de servicios o cualquier beneficio.

Los miembros del Consejo Directivo, el sistema líder (director, gerentes, jefes y coordinadores) y los empleados están obligados a denunciar cualquier práctica que pueda afectar la transparencia en sus relaciones con terceros.

Viajes: los miembros del Consejo Directivo, el sistema líder (director, gerentes, jefes y coordinadores) y empleados sólo podrán aceptar viajes y cursos de capacitación por cuenta de proveedores, cuando éstos son ofrecidos dentro de las relaciones comerciales y en ningún momento condicionen a favor del tercero el futuro de la relación comercial, previa evaluación y aprobación por las instancias competentes de la Caja. Lo anterior no obsta para que se acepten invitaciones de diferentes entidades, con el fin de

difundir los conocimientos que tiene Comfenalco o para explorar oportunidades de negocios o de interés general para la Caja. Todo lo anterior sometido a las políticas o directrices que fije la corporación.

Invitaciones

Invitaciones recibidas por administradores y directivos: Los administradores y directivos de Comfenalco podrán aceptar invitaciones sociales de personas con las que la organización mantenga relaciones comerciales, en la medida en que las mismas se den en el contexto de tales relaciones y con el único propósito de contribuir a los intereses de Comfenalco. Tales invitaciones incluyen comidas de negocios y eventos culturales o deportivos.

Invitaciones de valor excesivo, frecuentes o habituales que puedan comprometer o dejar en entredicho nuestra independencia de criterio no son permitidas.

Invitaciones ofrecidas por administradores y directivos: Los administradores y directivos de Comfenalco podrán ofrecer invitaciones dentro del contexto de las relaciones comerciales y sociales adelantadas por la entidad, aplicando los mismos criterios antes descritos y respetando las políticas que sobre el particular tenga establecida la persona a quien se extienda la invitación.

Decisiones de contratación: las decisiones de contratación se basan solamente en la evaluación objetiva de los proveedores y la definición de las mejores condiciones de pertinencia, precio, entrega y calidad de los productos o servicios, sin condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión.

Intereses propios e intereses de Comfenalco: el director administrativo y los directivos de la corporación tienen el deber de garantizar en todas sus actuaciones que primen los intereses de la Caja sobre los intereses personales.

Utilización de activos: todos los empleados sólo podrán utilizar los activos de la institución y los elementos de trabajo que la misma pone a su disposición, para cumplir con las responsabilidades y roles inherentes al objeto corporativo, buscando una mayor eficiencia administrativa.

Deber de confidencialidad y lealtad: los miembros del Consejo Directivo, el sistema líder (director, gerentes, jefes y coordinadores) deberán guardar estricta reserva y confidencialidad de los negocios que pretenda celebrar Comfenalco o de las oportunidades de negocio que esta descubra, y no podrán entregar información de las mismas a terceros. Igualmente, se abstendrán de utilizar los estudios sobre oportunidades de negocios que realice la Caja para su beneficio personal o de cualquier tercero y en contra de los intereses de la Caja.

Asesorías externas: los miembros del Consejo Directivo, el director administrativo, los directivos, la revisoría fiscal y todos los funcionarios de la Caja, no podrán brindar asesorías en relación con los asuntos propios de Comfenalco a ninguna otra persona natural o jurídica.

6. CONFLICTO DE INTERESES

6.1. Principios orientadores en materia de conflicto de intereses.

El proceso de contratación está orientado por los principios que a continuación se relacionan, los cuales constituyen un marco general de actuación de las personas de la organización:

Buena fe: las personas responsables del proceso de contratación deberán actuar con honestidad y honradez en todos sus actos, con la plena conciencia de no engañar, abusar, discriminar o tener preferencias de carácter subjetivo con alguna persona.

Información permanente: es deber de todos los empleados comunicar todo aquello que pudiere afectar los intereses de la organización, cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de interés y suministrar los soportes que al respecto se tengan o en donde puedan encontrarse, así como los impactos y posibles soluciones.

Lealtad: los empleados de Comfenalco deben ser leales con la Caja, sus afiliados, la competencia, los proveedores y clientes en el ejercicio de sus labores, salvaguardando los intereses institucionales, sin perseguir intereses personales y evitando a toda costa la generación de conflictos de interés.

Igualdad en el trato: los empleados de Comfenalco tienen el deber de actuar conforme al interés general de la organización, evitando discriminaciones y garantizando el respeto a la igualdad en el trato con todos los grupos de interés.

Neutralidad política, racial, religiosa e ideológica: está prohibido para Comfenalco Antioquia y sus representantes intervenir en controversias, tener preferencias y direccionamientos políticos, raciales, religiosos e ideológicos. Igualmente, se respetará la filiación política y religiosa de todas las personas.

Cualquier situación o comportamiento sobre un potencial o real conflicto de intereses deberá ser puesto en conocimiento del Comité de Ética y Buen Gobierno, quien tendrá por objeto definir y dirimir, en única instancia, todo lo relacionado sobre la materia. Todas sus actuaciones constarán en actas del Comité y lo resuelto deberá reposar en la hoja de vida del empleado.

Los conflictos de interés se resolverán siempre previniendo que la Caja no vaya a tener ningún señalamiento.

6.2. Conductas generadoras de conflicto.

Constituye conflicto de intereses toda relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, entre los administradores (director y Consejo Directivo), revisor fiscal, sistema líder (gerentes, jefes y coordinadores) con las personas que se relacionan a continuación:

1. Los socios, asociados o personas jurídicas que hagan parte de la red de servicios contratada directa o indirectamente por la entidad o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.
2. 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.
3. 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 ser la mejor opción del mercado. Será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluyendo una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de 10 años.

6.3. Manejo de conflictos y diferencias.

Los conflictos deberán entenderse como una oportunidad para el crecimiento personal e institucional y tratarse con madurez, prudencia, claridad y respeto, evitando distanciamientos entre los colaboradores de la Caja. La organización permanecerá atenta a la ocurrencia de este tipo de eventos, velando siempre por la generación de mecanismos que permitan la solución adecuada e inmediata de conflictos.

Las decisiones y acciones de los miembros del Consejo Directivo, el sistema líder (director, gerentes, jefes y coordinadores) y en general de todos los empleado de Comfenalco, deberán propender siempre por la defensa del interés general de la Caja y no por el provecho personal.

Es deber de todos los miembros de los cuerpos colegiados del gobierno corporativo y de los empleados, informar las situaciones que puedan configurar un conflicto de intereses.

6.4. Conductas contra la buena ética.

- Tener relación laboral, comercial, profesional o de prestación de servicios con terceros en menoscabo de la dedicación que debe prestarse a la Caja.
- Recibir retribución o pago de usuarios, proveedores o terceros por el cumplimiento y ejercicio de las funciones laborales.
- Realizar cualquier actividad en perjuicio de los intereses de la Caja.
- Todo empleado de la organización deberá abstenerse de participar, por sí mismo o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización o en actos respecto de los cuales revista conflicto de intereses.
- Favorecer personas relacionadas en procesos contractuales.
- Utilizar el nombre de la compañía o su cargo dentro de esta para favorecerse frente a un tercero.
- Utilizar activos de la compañía en su propio beneficio.
- Vincular directivos y miembros del Consejo Directivo en casos de conflictos de interés, con el fin de promover un pronunciamiento favorable.

El Consejo Directivo, el director administrativo y los empleados del nivel directivo no podrán designar en cargos de la Caja a sus cónyuges o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad primero civil. Lo anterior como una política específica dada por los órganos de gobierno de la Caja. Cuando se establezca una relación de pareja entre dos empleados de la Caja con subordinación o ejercicio

de actividades de control, y la relación laboral resulte o pueda resultar afectada, se ofrecerá, de ser posible, un traslado a una de ellas, de suerte que se mantenga la autonomía funcional. De no ser posible la reubicación laboral y se prevea incompatibilidad en el ejercicio del cargo, una de las dos personas deberá retirarse voluntariamente de la Caja. De no cumplirse ninguna de las condiciones anteriores, la Caja podrá ejercer las facultades que le confieren las normas laborales sobre desvinculación.

Las relaciones afectivas y de pareja deben ceñirse a las normas de conducta social, y llevarse con seriedad y discreción, sin afectar el desempeño y el ambiente laboral.

Es deber, en todo caso, informar cualquier tipo de conflicto de interés que pueda llegar a presentarse para que la organización tome las decisiones pertinentes, en las cuales no se podrá interferir, para que en su manejo prime el interés de la Caja sobre el personal o particular.

7. VEEDURÍA DE LA ÉTICA EMPRESARIAL

7.1. Objetivo.

Orientar el comportamiento de la organización en general y de sus colaboradores en particular, mediante la divulgación y apropiación de la visión, la misión, los principios, los valores y las políticas corporativas.

La Caja hará constante seguimiento y control al cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Buen Gobierno y de las demás normas, con el fin de garantizar que los comportamientos de todos los colaboradores y directivos de la organización estén ajustados a los principios, políticas y valores corporativos.

7.2. El Comité de Ética y Buen Gobierno.

El Comité de Ética y Buen Gobierno es una instancia orientadora de la gestión ética empresarial, que busca fomentar en todas actuaciones de la organización la transparencia, la confianza y la credibilidad, con el objeto de promover, mediar y guiar el actuar de los directivos, empleados, proveedores y clientes, dentro de los lineamientos establecidos en el presente Código.

7.3. Composición del Comité de Ética y Buen Gobierno.

Este comité estará compuesto por el Secretario General, el Gerente de Desarrollo Corporativo y el Auditor General. En caso de conflicto de intereses en el que se encuentre implicado un miembro del Consejo Directivo o el director administrativo, será potestad del Consejo Directivo dirimir el conflicto o delegar una comisión entre sus miembros para el efecto.

El Comité de Ética y Buen Gobierno se reunirá cada seis meses de manera ordinaria, o de manera extraordinaria por convocatoria de alguno de sus miembros, cuando sea necesario cumplir con cualquiera de sus funciones o responsabilidades.

El Comité de Ética y Buen Gobierno nombrará entre sus miembros un presidente y un secretario; el presidente tiene como responsabilidad principal liderar el Comité y orientar la efectividad de sus análisis y decisiones. El Secretario apoyará la logística y funcionalidad del mismo, así como la recepción, custodia, cuidado, y trazabilidad de los asuntos de su competencia.

Los asuntos que deban ser estudiados y resueltos por el Comité de Ética y Buen Gobierno, deben ser dirigidos a este, y estará bajo la responsabilidad de su secretario, recibirlos y darles trámite ante el Comité en pleno.

7.4. Funciones y Responsabilidades:

El Comité de Ética y Buen Gobierno tendrá las siguientes responsabilidades:

- Fomentar el cumplimiento de las normas éticas y de buen gobierno, con lo cual se busca asegurar el buen comportamiento y la transparencia en los actos realizados entre los miembros de la organización y de estos con terceros.
- Asesorar a otras instancias de control, garantizando el mejoramiento continuo del sistema integral de control, y crear políticas que permitan un desarrollo ético y transparente de los servicios.
- Actuar como instancia o autoridad ética y de buen gobierno encargada de interpretar postulados y normas contenidas en este código.
- Dirimir conflictos de interés y emitir pronunciamientos, recomendaciones y exhortaciones sobre comportamientos de los trabajadores de la organización, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias y legales que generen los mismos, cuando sus consecuencias deban trascender a otros organismos y/o autoridades internas y externas competentes.
- En ejecución del proceso de gestión ética, recomendar el desarrollo de los programas, talleres y capacitaciones para el fortalecimiento, persuasión y fomento de una cultura de comportamiento ético en la organización.
- Fomentar espacios de discusión y conversación sobre asuntos éticos de relevancia para la organización.
- Mediar con discernimiento y ética en conflictos de intereses que afecten el buen funcionamiento de la Caja, entre empleados y líderes cuando:
- Se infrinjan los principios generales y los objetivos de la organización.
- Un empleado calumnie o difame a otro u otros colaboradores de la entidad, lesionando el derecho fundamental a la honra, al buen nombre y la presunción de la buena fe, así como contra cualquier persona natural o jurídica que haga parte de sus grupos de interés.
- Cuando el empleado atente contra el patrimonio o entre en conflicto de intereses con la organización, un proveedor, un cliente o el interés público.

7.5. Procedimiento.

El incumplimiento de cualquiera de los postulados del presente Código de Ética y Buen Gobierno por parte de las personas que hacen parte de su ámbito de aplicación, debe ser puesto en conocimiento del Comité de Ética y Buen Gobierno a través de la Línea Ética de Comfenalco Antioquia o por escrito ante el Secretario del Comité.

En cualquiera de los dos casos, el Comité recibirá la información, los hechos, datos y comportamientos denunciados, y en el marco de un debido proceso la analizará y evaluará con el fin de establecer la veracidad de la información y definir el esquema de consecuencias administrativas o jurídicas que correspondan a la falta.

8. MECANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL

8.1. Control interno.

El control interno en Comfenalco Antioquia es el conjunto de principios, políticas, procedimientos y mecanismos de evaluación que interrelacionados proporcionan un grado de seguridad razonable en la consecución de la misión y los objetivos institucionales. El control interno es parte inherente del sistema de gestión y se fundamenta en el autocontrol, autogestión y autoregulación.

Las personas deben hacer que el control interno logre un buen resultado en términos de la búsqueda de los propósitos de la Caja. La responsabilidad del control interno le corresponde a la Dirección y su comité de dirección, ya que son quienes proporcionan lineamiento, aprobación y supervisión. Así mismo, el Consejo Directivo, el comité de auditoría, el representante legal, la auditoría interna y la revisoría fiscal tienen responsabilidades específicas de tipo legal de supervisión frente al control. Todos los colaboradores juegan un papel fundamental en la efectividad del control interno, de allí que deben conocer sus responsabilidades y límites de autoridad, garantizando su alineación con los resultados alcanzados y el cumplimiento de los objetivos.

El control interno permite comprender a la organización como un gran proceso que estructura su gestión en el ciclo del Planear (control estratégico), Ejecutar (control de gestión) y Verificar (control de evaluación). Todo quehacer en la organización tiene cabida sin excepción alguna en estas etapas, por lo tanto cada colaborador debe identificar y ubicar su accionar en uno o varios de estos niveles. De esta forma la gestión de la Caja se alinea constantemente hacia el control.

ESTRUCTURA DE CONTROL INTERNO

Alrededor de los lineamientos anteriores se establece el marco conceptual y de acción del control interno para la Caja, garantizando la base legal para lograr el cumplimiento del más importante de los objetivos: la misión de Comfenalco Antioquia.

8.1.1. Auditoría general: es la encargada de evaluar en forma proactiva e independiente la efectividad del sistema de control interno de la Caja y proponer al estamento directivo las recomendaciones para mejorarlo. Proporciona servicios independientes y objetivos de aseguramiento y consulta, concebidos para agregar valor y mejorar las operaciones de la organización, contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos y aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Las responsabilidades y los procedimientos de la auditoría interna se fundamentan en los lineamientos de las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, NAGA; y el cumplimiento de las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, NIAS. Estas responsabilidades se encuentran consignadas en el Sistema de Gestión de Calidad de Comfenalco.

8.1.2. Comité independiente de auditoría: conformado por tres miembros del Consejo Directivo. Asistirán por invitación los empleados de la administración que este requiera, según el tema a tratar.

La responsabilidad del comité será asegurar que la gestión institucional transcurra dentro de los principios y postulados administrativos trazados por la alta dirección y los organismos externos de control y vigilancia. Para el efecto la auditoría interna presentará informes bimestrales de resultados al comité independiente de auditoría, quien rendirá igualmente informe al Consejo Directivo, previo proceso de evaluación y análisis de los hallazgos obtenidos en las áreas auditadas.

Las funciones del comité independiente de auditoría se encuentran enmarcadas en los lineamientos definidos por la Superintendencia de Subsidio Familiar y por su propio reglamento.

8.1.3. Entidades gubernamentales: en forma permanente y disciplinada Comfenalco Antioquia acatará las orientaciones y cumplirá con las instrucciones impartidas por los órganos de control externo legalmente constituidos, en especial las provenientes de las Superintendencias del Subsidio Familiar y de Salud, Contraloría General de la República o de las que en su defecto las sustituyan o haga sus veces, además de las que por norma establezca el Estado.

8.2. Control externo.

Revisoría fiscal: el revisor fiscal y su suplente, quienes pueden ser personas naturales o jurídicas, serán designados por la Asamblea General de Afiliados para un período de dos (2) años, y estarán bajo su exclusiva dependencia. Pueden ser reelegidos y removidos por esta autoridad suprema en cualquier tiempo.

Los órganos de administración depositan en la revisoría fiscal la tarea de observar, vigilar, evaluar y certificar el cumplimiento de las normas vigentes en el manejo contable y financiero.

En tal sentido, la revisoría fiscal revisa y valida la elaboración de los estados financieros y la preparación y presentación de informes a los organismos de control.

Sus funciones se describen en los estatutos de la Caja y en la legislación vigente.

8.3. Sistema integral de gestión de calidad.

La Caja define, documenta, implementa, controla, mantiene y mejora las actividades relacionadas con la operación de sus servicios, para el logro de los objetivos corporativos.

El proceso de Desarrollo Organizacional realiza acompañamiento y auditorías internas de gestión con el fin de monitorear permanentemente el cumplimiento de requisitos de calidad, ambientales y otros afines a cada tipo de servicio, garantizando su mantenimiento y cualificación.

El compromiso adquirido por la Caja con el sistema de gestión estará guiado legalmente por las disposiciones vigentes; técnicamente por las normas NTC ISO 9001 y las seleccionadas para asegurar la eficacia y eficiencia de la operación; actitudinalmente por la Política de Gestión Integral, y filosófica y humanamente por el deseo de acertar, de acuerdo con la misión de la institución y el principio supremo de respeto al ser humano y a su libertad.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno fue presentado por la Comisión de Revisión designada por la Asamblea General Ordinaria de Afiliados de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, el 08 de agosto de 2013 en la sesión ordinaria del Consejo Directivo, y aprobado por el mismo tal y como consta en el Acta 858.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno rige a partir de la fecha de su publicación y todas las reformas deberán ser aprobadas por el Consejo Directivo de la Caja.

SERGIO IGNACIO SOTO MEJIA

Presidente Consejo Directivo

JORGE ALEJANDRO GOMEZ BEDOYA

Director Administrativo