

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 1 DE 41

## **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA**

**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA – COMFIAR.**

Aprobado por la Agente de Especial de Intervención mediante Resolución AEI No. 005 del 26 de febrero de 2024.

Tu Puedes COMFIAR En Mi Calidad



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 2 DE 41

## Tabla Contenido

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTACIÓN Y OBJETIVO</b>	<b>4</b>
<b>SECCIÓN I: DISPOSICIONES GENERALES.</b>	<b>4</b>
TITULO I .....	9
IDENTIFICACIÓN DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA .....	9
COMFIAR. ....	9
TÍTULO II: MARCO DE ACTUACIÓN.....	9
CAPÍTULO I: MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO.....	9
<b>SECCIÓN II: BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.</b>	<b>10</b>
DISPOSICIONES GENERALES .....	10
TÍTULO III: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	10
CAPITULO II: ORGANIGRAMA. ....	11
TÍTULO IV. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN .....	11
<b>1. LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS.</b>	<b>11</b>
<b>2. EL CONSEJO DIRECTIVO.</b>	<b>11</b>
<b>3. EL DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVO (A).</b>	<b>11</b>
CAPITULO III: MÁXIMA AUTORIDAD DE DIRECCIÓN. ....	11
CAPITULO IV. MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA. ....	11
CAPITULO V. REPRESENTACIÓN LEGAL Y DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA.....	13
CAPÍTULO VI. NIVEL DIRECTIVO, PROFESIONAL, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.....	14
TÍTULO V. GRUPOS DE INTERÉS.....	14
TITULO VI. ÓRGANOS DE CONTROL. ....	15
<b>SECCIÓN III. PLANEACIÓN, FINANCIERA Y CONTRATACIÓN.</b>	<b>17</b>
<b>SECCIÓN IV. AFILIADOS A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA</b>	<b>18</b>
<b>SECCIÓN V. RESPONSABILIDAD SOCIAL.</b>	<b>19</b>
<b>SECCIÓN VI. CONFLICTOS DE INTERÉS.</b>	<b>21</b>
<b>SECCIÓN VII. GRUPOS DE INTERÉS.</b>	<b>27</b>
<b>SECCIÓN VIII. ÉTICA.</b>	<b>29</b>
CAPÍTULO VII. DEFINICIÓN. ....	29
CAPITULO VIII. APLICACIÓN. ....	29
CAPÍTULO IX. PRINCIPIOS ÉTICOS. ....	29
CAPITULO X. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA.....	30
CAPÍTULO XI. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	32
CAPITULO XII. DE LA GESTIÓN ÉTICA.....	33
CAPITULO XIII. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA. ....	34
CAPITULO XIV. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA. ....	34





## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

CODIGO: IT-DE-01

VERSION: 06

FECHA: 26 de febrero  
de 2024

PÁGINA 3 DE 41

CAPITULO XV. NORMAS DE AUTORREGULACIÓN.....	34
CAPITULO XVI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	34
CAPITULO XVII. VALORACIÓN DEL CLIMA ÉTICO DE LA CORPORACIÓN. ....	34
CAPITULO XVIII. DE LA INFORMACIÓN.....	35
CAPITULO XIX CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL.....	41
CAPITULO XX. PROSELITISMO POLÍTICO.....	41
CAPITULO XXI. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA. ....	40



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 4 DE 41

## INTRODUCCIÓN.

El subsidio familiar surge a partir de la expedición del decreto 180 de 1956 y decretos Ley 118 y 249 de 1957, con el fin de prestar el servicio de subsidio familiar, inicialmente solo a una parte de la población laboralmente activa.

Con posterioridad a ello, se expidieron diversas normas hasta llegar a la Ley 21 de 1982 con la cual se estableció la igualdad para que todos los trabajadores tanto del sector privado como público tuvieran acceso al subsidio familiar.

Como parte del sistema de protección de seguridad social, surgen entonces las Cajas de Compensación Familiar, que constituyen instituciones encargadas de equilibrar los ingresos de los trabajadores, bajo la premisa inicial de redistribuir entre ellos, los aportes económicos de los empleadores que se afiliaron al sistema.

## PRESENTACIÓN Y OBJETIVO

El objetivo de este código, como herramienta de autorregulación voluntaria de la Corporación, es generar confianza a todas aquellas personas que tienen relación con la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, en razón que el desarrollo de sus objetivos sociales está regido por los principios de transparencia, claridad y autonomía, lo que garantiza su existencia, manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado hacia los grupos de interés; y a su alta vocación por la responsabilidad social al cumplimiento de sus objetivos sociales con eficiencia y responsabilidad empresarial.

También tiene el propósito de compilar y divulgar las políticas, principios de transparencia, normas legales y estatutarias, recomendaciones y orientaciones dadas por organismos nacionales e internacionales referidas al gobierno corporativo, que deben orientar las actuaciones de COMFIAR, y de todas las personas vinculadas a la entidad, con el fin de preservar la integridad institucional, una correcta administración y el respeto por los grupos de interés.

El presente código será objeto de inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, y estará permanentemente a disposición de los afiliados, proveedores, autoridades competentes, directivos y trabajadores a través de los medios de difusión con que cuenta la Corporación.

## SECCIÓN I: DISPOSICIONES GENERALES.

El Código de Buen Gobierno y Ética compila los compromisos éticos de la alta dirección respecto a la gestión, íntegra, eficiente y transparente en su labor de dirección y/o gobierno que, a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación, con el fin de generar confianza en los afiliados, beneficiarios y comunidad en general.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 5 DE 41

## 1. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Para los efectos de la comprensión de los diferentes términos que consagra el presente el Código de Buen Gobierno y ética, se establecen los siguientes significados de las palabras en él empleadas:

**AFILIADOS:** Aquellas personas que se encuentran vinculadas a la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR. En este concepto general se entienden comprendidos los empleadores afiliados, trabajadores afiliados, los afiliados facultativos, los desempleados afiliados y los pensionados afiliados.

**AFILIADOS FACULTATIVOS:** Son las personas que no encontrándose afiliadas, pueden tener acceso a los servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar por disposición de la ley o en desarrollo de convenios celebrados por las mismas.

**AUDITORÍA:** Proceso sistemático de obtener, analizar, comprobar y verificar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, éticos y sociales, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas. Proceso de inspección y/o verificación del cumplimiento de una actividad.

**ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS:** Está conformada por la reunión de los empleadores afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados. Es la máxima autoridad de la Caja de Compensación Familiar, sus decisiones son obligatorias y cumple las funciones que le señalan la ley y los Estatutos.

**CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF):** Son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como Corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, de naturaleza especialísima que por ministerio de la ley pueden crear los particulares con fines de seguridad y protección social; dichos fines en general buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO:** Conjunto de mecanismos e instrumentos de que disponen los administradores de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, para dar transparencia a las actuaciones de los órganos directivos y los funcionarios de la misma, en todos sus niveles, maximizar su valor como Corporación, reconocer y hacer posible el ejercicio de sus derechos a los grupos de referencia y de interés.

**CONFLICTO DE INTERÉS:** Situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se encuentra en la posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

**CONTROL INTERNO:** Proceso administrativo por medio del cual el Consejo Directivo, el Director, los directivos de la Corporación y en general todo el personal, proveen un aseguramiento razonable en relación al logro de los objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia en las operaciones, confiabilidad en la información financiera y cumplimiento de las Leyes y regulaciones aplicables.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 6 DE 41

**DESEMPLEADOS AFILIADOS:** Las personas, que, encontrándose sin empleo, están afiliadas a COMFIAR por virtud del derecho y en los términos que les confiere la Ley.

**EMPLEADORES AFILIADOS:** Son las personas jurídicas o naturales que cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley y en los Estatutos de COMFIAR, han sido admitidas e inscritas en ella como afiliados, tal calidad lleva consigo ciertos derechos y obligaciones.

**EMPLEADORES AFILIADOS HÁBILES:** Son aquellos empleadores afiliados que se hallen en pleno goce de los derechos que su calidad les otorga de conformidad con la Ley y los Estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, y se encuentren a paz y salvo con ésta por todo concepto, en relación con las obligaciones exigibles.

**PARTES INTERESADAS:** Son aquellas personas, grupos o entidades sobre las cuales tiene influencia o puede tener la Corporación en su actividad.

**INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE USO INTERNO:** Aquella cuya revelación, contempla riesgo para la Corporación e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, licitaciones, negociaciones o convenios, entre otras).

**INFORMACIÓN EVENTUAL:** Cualquier hecho jurídico, económico o financiero, que sea de trascendencia para la Corporación o sus actividades.

**MIEMBROS DE CONSEJO DIRECTIVO REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES:** Son aquellas personas que representan a los empleadores afiliados de acuerdo con lo establecido en la Ley y en los Estatutos, nombrados por la Asamblea General de Afiliados.

**MIEMBROS DE CONSEJO DIRECTIVO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:** Son aquellas personas que representan a los trabajadores afiliados a la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos y la Ley, nombrados por el Ministerio de la Protección Social.

**PENSIONADOS AFILIADOS:** Son las personas que, teniendo el carácter de pensionados, de acuerdo con la Ley, están vinculados a COMFIAR.

**REVISORÍA FISCAL:** Quien ejerce funciones de vigilancia y control dentro de una Caja de Compensación Familiar, elegido por la Asamblea General de Afiliados.

**SUBSIDIO FAMILIAR:** Es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

**TRABAJADORES AFILIADOS AL SUBSIDIO FAMILIAR:** Son todos los trabajadores de carácter permanente que prestan sus servicios personales a un empleador público o privado, afiliado a una Caja de Compensación Familiar.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 7 DE 41

**TRABAJADOR BENEFICIARIO:** Son beneficiarios del régimen del subsidio familiar los trabajadores al servicio de los empleadores señalados en el artículo 7 de la ley 21 de 1982 que, además, reúnan los siguientes requisitos:

1. Tener el carácter de permanentes.
2. Devengar hasta 4 Salarios mínimos legales mensuales vigentes.
3. Laborar mínimo 96 horas al mes.
4. Tener personas a cargo que den derecho a recibir la prestación (hijos, hermanos huérfanos de padres y padres mayores de 60 años del trabajador).

**PERSONA A CARGO:** Persona que integra el grupo familiar del afiliado, que depende económicamente de él y que genera el reconocimiento del subsidio familiar.

**VALORES MORALES:** Creencias sobre valores éticos que comparte una comunidad y se obliga cumplirlos.

**VALORES CORPORATIVOS:** Conjunto de creencias que rigen la vida de la Corporación. Son acuerdos de comportamiento que obligan a los miembros de la institución y por ello son el soporte de su cultura.

**PTEE:** Programa de Transparencia y Ética empresarial es el documento que recoge la Política de Cumplimiento, los procedimientos específicos a cargo del Oficial de Transparencia y Ética Empresarial, con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar la Corporación, conforme a la Matriz de Riesgo, y demás instrucciones y recomendaciones establecidas por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este código aplica a todas las actuaciones del Consejo Directivo, el Director Administrativo, Gerentes, Jefes y demás trabajadores de COMFIAR, contratistas proveedores, entidades, grupos de interés que participan en el desarrollo del objeto social de la Corporación y en general, a todas las personas vinculadas a la Corporación, con el fin de que su actuación se ajuste a los principios éticos, de transparencia y de buen gobierno corporativo.

## 3. OBLIGATORIEDAD.

Los órganos de dirección y control, trabajadores, contratistas, proveedores, entidades y demás grupos de interés que participan en el desarrollo del objeto social de la Corporación, adquieren el compromiso/obligación de dar cumplimiento a los lineamientos éticos entregados en el presente código, e informar las posibles situaciones que afecten las prácticas de buen gobierno corporativo.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 8 DE 41

#### 4. INCUMPLIMIENTO.

La no aplicación del presente código por parte de los órganos de dirección y control, trabajadores, contratistas, proveedores, entidades y demás grupos de interés que participan en el desarrollo del objeto social de la Corporación, dará lugar a las acciones administrativas, estatutarias y legales a que haya lugar.

#### 5. VALORES Y PRINCIPIOS.

Son las creencias fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de la Corporación. Estos valores representan la cultura y la identidad de la Corporación, y son fundamentales para establecer la dirección, control y el propósito de la Corporación.

##### VALORES.

- **RESPECTO:** Tratar a todas las personas con consideración y cortesía, valorando la diversidad y la inclusión.
- **MORALIDAD:** Es la inspiración interna de todo funcionario de la Corporación, que determina su conciencia hacia un comportamiento incuestionable, tanto en labores diarias en la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, como en su rol personal y familiar.
- **HONESTIDAD:** Es actuar en consecuencia del pensamiento noble y dentro de los conceptos de honradez, justicia y equidad, moralidad y sinceridad, en aras del fortalecimiento de los valores éticos institucionales.
- **ECUANIMIDAD:** Ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás. Mantener su mente abierta, aceptar cambios y admitir sus errores cuando entiende que se ha equivocado.

##### PRINCIPIOS.

- **EQUIDAD:** Garantizar que los servicios y beneficios proporcionados por COMFIAR, estén disponibles de manera justa y equitativa para todos los beneficiarios y miembros de la comunidad.
- **INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA:** Actuar con honestidad, ética y transparencia en todas las operaciones y decisiones de la Caja de compensación Familiar de Arauca – COMFIAR.
- **INNOVACIÓN:** Fomentar la creatividad y la búsqueda constante de formas mejores y más eficientes de proporcionar servicios y beneficios a los trabajadores y afiliados.
- **DESARROLLO INTEGRAL:** Promover el crecimiento personal, profesional y social de los trabajadores y sus familias a través de programas y servicios variados.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Compromiso con la contribución positiva y el impacto en la sociedad y la comunidad en la que opera la Caja de compensación familiar de Arauca.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 9 DE 41

- **SOSTENIBILIDAD:** Adoptar prácticas sostenibles que minimicen el impacto negativo en el medio ambiente y promuevan la responsabilidad ambiental.
- **RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO DE RECURSOS:** Comprende la administración eficiente de todos los recursos con los que cuenta la Corporación, con la finalidad de dar uso y ejecución conforme a las reglas y normas establecidas para cada uno de ellos.

## TITULO I IDENTIFICACIÓN DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA COMFIAR.

### 1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR.

La Caja de Compensación Familiar de Arauca-COMFIAR, 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 de seguridad social y se halla sometida al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley.

### 2. OBJETO SOCIAL.

El objeto de la Corporación es promover la solidaridad social entre empleadores y trabajadores, atendiendo la integración de la familia como núcleo básico de la sociedad. Para el efecto cumplirá funciones de seguridad social, efectuará inversiones, ejecutará obras, suscribirá convenios y prestará servicios sociales, desarrollando proyectos orientados a satisfacer necesidades de sus afiliados.

## TÍTULO II: MARCO DE ACTUACIÓN

### CAPÍTULO I: MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO.

#### 1. MISIÓN.

Somos una Corporación araucana comprometida en la prestación de servicios integrales de calidad para el bienestar social de nuestros afiliados, familias y comunidad en general.

#### 2. VISIÓN.

Para el 2028, seremos reconocidos como una corporación modelo en la prestación de servicios sociales innovadores e incluyentes, contribuyendo con la transformación social y el desarrollo empresarial del departamento, a través de la adopción de herramientas que permitan llegar a todos nuestros trabajadores afiliados, beneficiarios y comunidad en general.

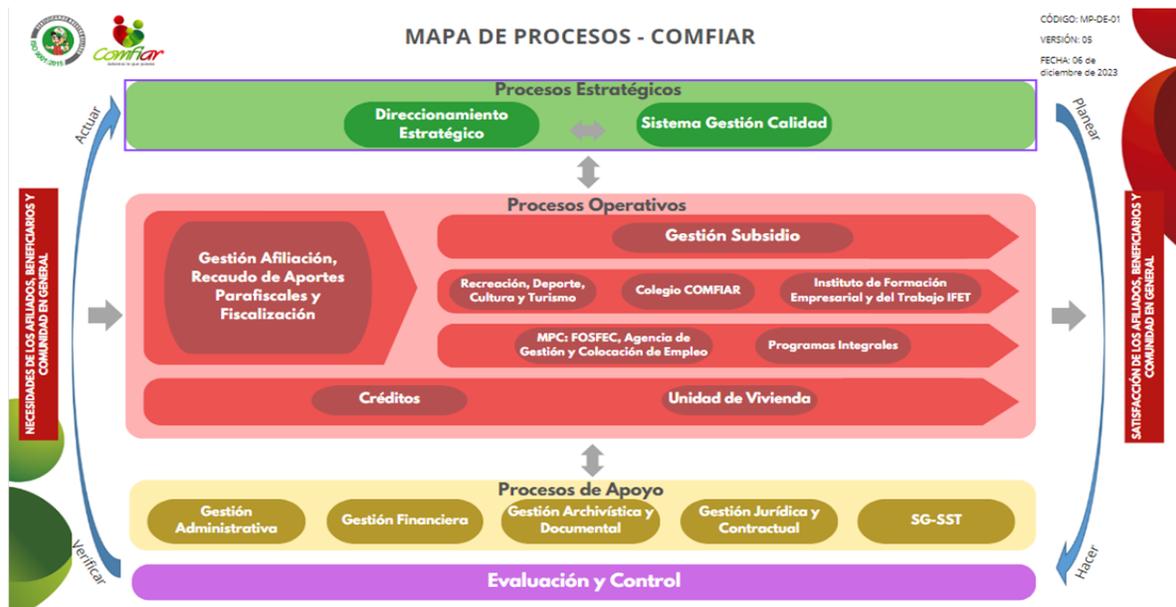
	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 10 DE 41

## SECCIÓN II: BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.

### DISPOSICIONES GENERALES

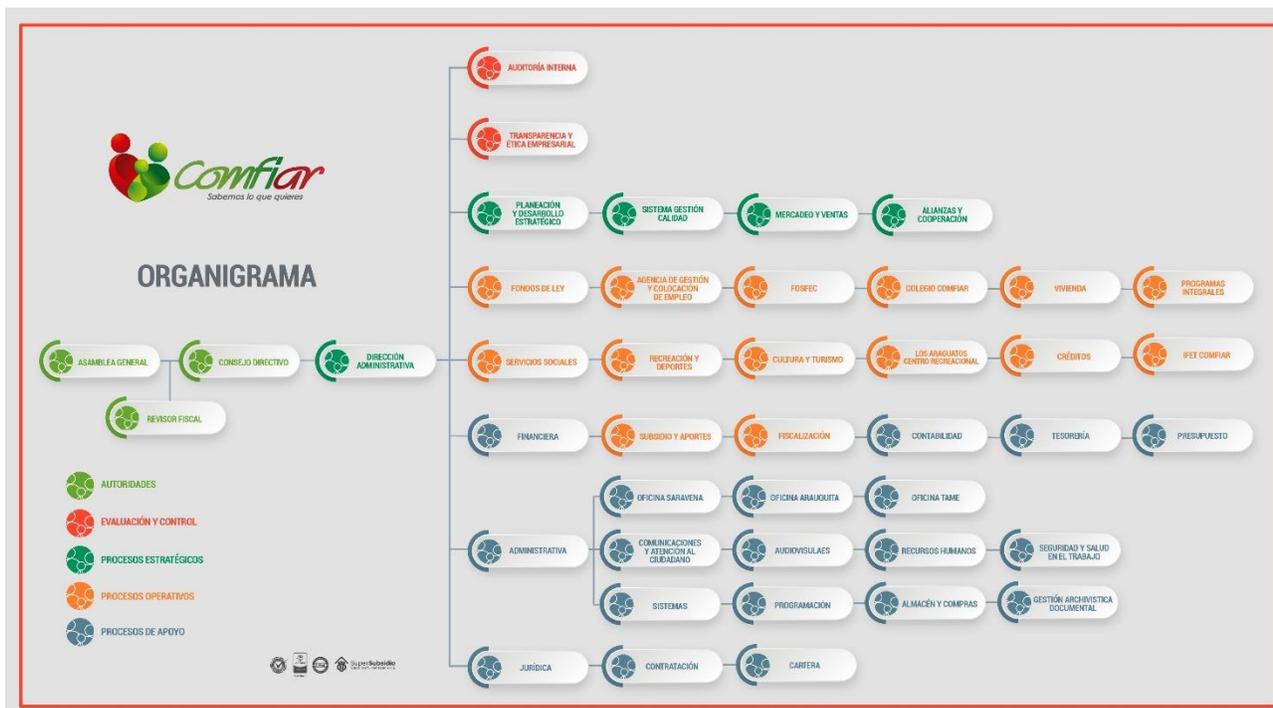
El Gobierno Corporativo se define como el conjunto de órganos y normas, cuyo compendio constituye el objetivo del presente Código de Buen Gobierno y Ética, permitiendo relaciones armónicas, ecuanímes y transparentes entre los diferentes públicos que están interesados en la experiencia y accionar de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, como lo es el estado, los afiliados, trabajadores, usuarios, proveedores y comunidad en general, mediante un instrumento ágil que permita el cumplimiento del objeto social de la misma, desarrollado a través de su marco estratégico dentro de la más estricta sujeción a los principios universales y valores institucionales y a la propuesta ética que la caracteriza.

La Corporación en cumplimiento a su objeto social cuenta con los siguientes servicios y procesos que están al servicio de todos los trabajadores afiliados (mapa de procesos MP-DE-01)



### TÍTULO III: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

**CAPITULO II: ORGANIGRAMA.**



**TÍTULO IV. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

La Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, estará dirigida por:

1. La Asamblea General de Afiliados.
2. El Consejo Directivo.
3. El Director (a) Administrativo (a).

**CAPITULO III: MÁXIMA AUTORIDAD DE DIRECCIÓN.**

**1. DE LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS.** La Asamblea General de Afiliados es la autoridad máxima de COMFIAR. Está conformada por la reunión de los empleadores afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados en la forma y condiciones establecidas en la Ley y Estatutos.

Sus funciones están reguladas en los Estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR.

**CAPITULO IV. MÁXIMA AUTORIDAD EJECUTIVA.**

**1. DEL CONSEJO DIRECTIVO.** El Consejo Directivo es un órgano administrativo, de asesoría y colaboración del Director Administrativo, responsable de la supervisión del

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 12 DE 41

rendimiento de los directivos y garante de beneficios para los grupos de referencia y de interés, que circunscribe su actividad a lograr el desarrollo del objeto social de la Corporación.

El Consejo Directivo de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, tendrá una estructura que garantice la idoneidad, experiencia e independencia de sus decisiones; actuará en función de los derechos de los grupos de referencia y de interés, y la sostenibilidad y crecimiento de COMFIAR.

El Consejo Directivo actuará de buena fe y con la información suficiente para ejercer sus derechos y obligaciones. Los miembros se abstendrán de actuar individualmente, evitarán incurrir en situaciones que causen conflictos de interés y se comprometerán a manejar con confidencialidad la información de uso interno a la que tengan acceso en ejercicio de su cargo.

Está integrado por diez (10) miembros principales y diez (10) miembros suplentes, elegidos por un período de cuatro (04) años, así:

Cinco (05) principales con sus respectivos suplentes, en representación de los empleadores afiliados a la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, elegidos por la Asamblea General de Afiliados, por el sistema de cociente electoral, y cinco (05) miembros principales con sus respectivos suplentes, en representación de los trabajadores, elegidos por el Ministerio de Trabajo, de listas que presentan las centrales obreras con personería jurídica reconocida, y de los listados enviados por la Corporación de los trabajadores no sindicalizados.

Sus funciones se encuentran reguladas en los Estatutos de Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, y en su reglamento interno.

**1.1. RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO.** No obstante que los miembros del Consejo Directivo deben actuar colectivamente, tienen las siguientes responsabilidades individuales:

- Abstenerse de actuar individualmente o de manifestar comentario alguno a los funcionarios de la entidad debiendo para tales efectos actuar solo a través del Consejo Directivo o del Director Administrativo.
- Abstenerse de manipular, comunicar o usar la información confidencial de uso interno, a la que tengan acceso, en beneficio propio o ajeno.
- Actualizar a los nuevos miembros del Consejo Directivo sobre las políticas y normas, la situación administrativa y financiera de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, y las decisiones adoptadas a la fecha.
- Conducirse con juicio independiente, garantizando el derecho y trato equitativo de los afiliados, beneficiarios y comunidad en general, obrando de buena fe, con lealtad y la diligencia del buen hombre de negocios.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 13 DE 41

- Informarse en forma completa de todo aquello que se derive del cumplimiento de sus funciones como miembros del Consejo Directivo y dedicar tiempo suficiente para el ejercicio de las mismas.

Todos los miembros tendrán las mismas obligaciones y derechos, y no podrán pertenecer a más de un Consejo Directivo de CCF.

Entre los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo o Gerentes y los Revisores Fiscales o asociaciones de Cajas no podrán existir vínculos matrimoniales, ni de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, ni de asociación profesional, comunidad de oficina o sociedad comercial, excepción hecha de las sociedades anónimas y de las comanditarias por acciones.

Podrán pertenecer al Consejo Directivo, en representación de los trabajadores y de los empleadores, todos los afiliados a la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, que cumpla con los requisitos mínimos exigidos por la normatividad vigente. Todos los miembros tendrán iguales derechos y obligaciones, y ninguno podrá pertenecer a más de un Consejo Directivo de Cajas de compensación familiar.

**PARÁGRAFO 1.** Los miembros del Consejo Directivo que representan a las personas naturales o jurídicas afiliadas a la Corporación, serán elegidos por la Asamblea General por el sistema de cuociente electoral de acuerdo a la Ley, los Estatutos de la Corporación y su reglamento interno.

Es necesario que el elegido permanezca vinculado a la empresa o Corporación cuya representación tenga y además que dicha empresa o Corporación conserve su calidad de afiliado a la Caja.

Los miembros elegidos, no podrán presentar demandas, litigios o deudas pendientes o sin resolver con la caja por cualquier concepto.

**PARÁGRAFO 2.** Los miembros del Consejo Directivo que representan a los trabajadores beneficiarios serán designados por el Ministerio de Trabajo, de listas que presentarán las centrales obreras con Personería Jurídica reconocida y de los listados enviados por la Caja de Compensación de todos los trabajadores beneficiarios no sindicalizados.

La calidad de representantes de los trabajadores afiliados subsistirá mientras conserven esta última condición en la Caja, así mismo, los miembros elegidos, no podrán presentar demandas, litigios o deudas pendientes o sin resolver con la caja por cualquier concepto.

Corresponde al Consejo Directivo y al Director Administrativo, ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Ética, la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la Corporación.

## **CAPITULO V. REPRESENTACIÓN LEGAL Y DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA.**

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 14 DE 41

**1. DIRECTOR ADMINISTRATIVO.** Es el representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, y a su cargo está la administración directa de la misma. Es designado por el Consejo Directivo.

El Director Administrativo conformará comités internos que le ayuden al desarrollo del objeto social de la Corporación, los Estatutos, los principios del Código de Buen Gobierno y ética y demás asuntos que se les encomiende. Estos comités serán constituidos de acuerdo con las necesidades de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, para el buen desarrollo de sus programas.

El Director Administrativo tendrá en sus ausencias temporales o accidentales su respectivo suplente y en ausencia de los dos por el funcionario que se encuentre registrado en la Superintendencia del Subsidio Familiar, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de COMFIAR.

Sus funciones se encuentran reguladas en los Estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR.

## **CAPÍTULO VI. NIVEL DIRECTIVO, PROFESIONAL, TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.**

**1. NIVEL DIRECTIVO:** comprende los cargos cuyas funciones consisten en la dirección, coordinación, supervisión y control de las divisiones, unidades o áreas internas encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR.

**2. NIVEL PROFESIONAL:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, reconocida por la Ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**3. NIVEL TÉCNICO:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**4. NIVEL ASISTENCIAL:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## **TÍTULO V. GRUPOS DE INTERÉS.**

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 15 DE 41

**1. GRUPOS DE INTERÉS.** Abarca aquellas personas o grupo de personas que están vinculadas, interactúan o influyen de alguna manera en las operaciones de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR. ellos son:

1. Trabajadores dependientes.
2. Beneficiarios.
3. Ciudadanos.
4. Independientes.
5. Empresas Afiliadas.
6. Pensionados.
7. Trabajadores Independientes.
8. Facultativos.

Igualmente hacen parte, los órganos de vigilancia y control del estado, y la comunidad en general.

## TÍTULO VI. ÓRGANOS DE CONTROL.

### 1. CONTROLES EXTERNOS.

Es el ejercido por la Revisoría Fiscal, por la Superintendencia del Subsidio Familiar y demás entidades gubernamentales que ejercen funciones de vigilancia y control sobre las actividades de las Cajas de compensación familiar.

**1.1. REVISORÍA FISCAL.** La Corporación tiene un Revisor Fiscal principal con su respectivo suplente, elegidos por la Asamblea General de Afiliados, para un periodo de cuatro (04) años, de acuerdo con el reconocimiento realizado por la Superintendencia del Subsidio Familiar, y a lo establecido en los Estatutos.

Su elección y funciones se encuentran regulados en los Estatutos de la Corporación.

**1.2. SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR.** La Superintendencia del Subsidio Familiar es una entidad estatal del orden nacional, adscrita al Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, que tiene la calidad de autoridad de inspección, vigilancia y control de las actividades de las Cajas de compensación familiar.

**1.3. DEMÁS DE ENTIDADES GUBERNAMENTALES.** La Corporación, igualmente estará sujeta al control y vigilancia de las entidades que por Ley tengan estas atribuciones respecto de las Cajas de compensación familiar, tal como la contraloría general de la república, y demás superintendencias según la actividad que desarrolle la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR.

### 2. CONTROLES INTERNOS.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 16 DE 41

**2.1. AUDITORIA INTERNA.** La Corporación cuenta con un auditor interno permanente dentro de su planta de personal, encargada de evaluar el sistema de control interno, la gestión de riesgo y la gobernabilidad corporativa, contribuyendo a mejorar su eficiencia.

**2.2. COMITÉ DE AUDITORÍA.** El comité de auditoría es el encargado de la evaluación del sistema de control interno y la administración del riesgo de la Corporación.

Está integrado por tres (3) miembros del Consejo Directivo quienes actúan en forma independiente, elegidos en su cargo por un período igual al de los miembros del Consejo Directivo, a menos que sean relevados de sus cargos por el órgano colegiado, pero en todo caso continuarán en su puesto hasta que las personas designadas para sustituirlos tomen posesión de los mismos.

Sus funciones están reguladas en el reglamento del comité de auditoría de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR.

**2.3 COMITÉS TÉCNICOS.** La Corporación cuenta con los siguientes comités internos de asesoría y apoyo a la gestión, los cuales a su vez se rigen por lineamientos independientes e individuales para el cumplimiento de sus objetivos, entre otros:

1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Comité de Convivencia Laboral.
3. Comité de Bajas y Activos Fijos.
4. Comité Interno de Archivo.
5. Comité de Cartera.
6. Comité de Viabilización y Seguimiento.
7. Comité de Penas y Sanciones.
8. Comité de Calidad.
9. Comité de Compras.
10. Comité de Ética.

**2.4 RÉGIMEN SANCIONATORIO.** El Consejo Directivo, el Director Administrativo, el Revisor Fiscal, trabajadores, contratistas, proveedores, entidades y demás grupos de interés que participan en el desarrollo del objeto social de la Corporación podrán ser sancionados por las entidades de vigilancia y control, así como por disposiciones internas de la misma.

**2.5 LIMITACIONES LEGALES DE LA CORPORACIÓN.** COMFIAR no podrá, salvo el pago del subsidio familiar o en virtud de autorización expresa de la Ley, facilitar, ceder, dar en préstamo o entregar a título gratuito o a precios subsidiados, bienes o servicios a cualquier persona natural o jurídica.

Como excepción a esta condición, la Corporación en desarrollo de sus actividades, las de posicionamiento o reconocimiento de marca, podrá entregar material publicitario o participar

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 17 DE 41

en eventos públicos y privados, siempre y cuando los recursos destinados para esto, sean diferentes a los del subsidio familiar y los que las disposiciones legales permitan.

### **SECCIÓN III. PLANEACIÓN, FINANCIERA Y CONTRATACIÓN.**

**1. PROCESO DE PRESUPUESTACION E INVERSIONES.** Anualmente, la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, elabora un presupuesto de ingresos, costos, gastos e inversiones, que se constituyen la guía de acción para el cumplimiento de sus metas, el cual es aprobado por el Consejo Directivo.

**2. REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN.** La Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, para la adquisición de bienes, servicios u obras, se rige por reglamento interno de contratación aprobado por el Consejo Directivo, cuyo documento contiene todas las políticas y procedimientos para la selección de contratistas, y la celebración y ejecución de los diferentes contratos.

**3. RESARCIMIENTO CON EL AFILIADO.** En caso de identificar un error o falla en la prestación del servicio imputable a la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, cada área de la Corporación según su naturaleza, en apoyo de la Gerencia Jurídica y Contractual, realizará la caracterización de esta situación con fundamento en lo establecido en la política de resarcimiento y/o reconexión con el afiliado.

**PARÁGRAFO:** cuando se presenten las siguientes circunstancias, no habrá lugar a que COMFIAR, realice ningún resarcimiento:

- Incumplimiento de requisitos y políticas del servicio atribuibles a los afiliados y usuarios.
- Por causas ajenas a la Corporación que afecten el servicio como fuerza mayor o caso fortuito, hecho de un tercero o cuando en el momento de la prestación del servicio no se puede verificar la situación.

**4. RECURSOS Y ACTIVOS DE LA CORPORACIÓN.** Todos los trabajadores de COMFIAR son responsables del uso adecuado y racional de los activos de la Corporación, así como de su protección, propendiendo por su seguridad y cuidado, incluyendo el uso de todos los elementos y herramientas de comunicación tales como internet, intranet, teléfonos, equipos de cómputo y demás herramientas informáticas, ofimáticas y tecnológicas. Las herramientas de trabajo no deben ser utilizadas con fines lucrativos o de intereses personales. Los equipos especializados de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, únicamente deben ser operados por los trabajadores autorizados para dicha labor.

**5. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.** Tiene como objeto seleccionar y vincular legalmente el talento humano con el perfil adecuado para el cumplimiento de las funciones propias del cargo, conforme a la planta de personal vigente aprobada por el Consejo Directivo.



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 18 DE 41

Este permite a COMFIAR la selección de personal adecuado con las habilidades y capacidades requeridas, además de esto asegura a la Corporación el cumplimiento de las Leyes laborales.

COMFIAR promueve y respeta la igualdad de todos, reconociendo la misma protección y las mismas garantías, absteniéndose de tomar decisiones discriminatorias en sus procesos de selección, contratación y promoción interna, basadas en características de género, raza, condición sexual, religión y otros aspectos que se alejen de su idoneidad para el cargo. No se emplea trabajador alguno que tenga menos de la edad mínima legal estipulada en la Ley o en casos de excepción, sin que cuente con el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo.

COMFIAR de manera periódica realiza valoración de desempeño a sus empleados mediante una herramienta previamente establecida, cuya finalidad es asegurar la contribución de los trabajadores a los resultados organizacionales y promover su desarrollo laboral.

## **SECCIÓN IV. AFILIADOS A LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR.**

### **1. GENERALIDADES.**

En la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, la prioridad es brindar el mejor servicio a todos sus afiliados.

Se dará atención especial y preferente, a las personas en situación de discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, y en general personas en estado de indefensión y debilidad manifiesta.

Se entiende por:

- **PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** "aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás", de conformidad con lo establecido en el artículo 2, Ley 1618 del 27 de febrero de 2013.
- **NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES:** se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad, con fundamento en el artículo 3, Ley 1098 de 2006.
- **MUJERES GESTANTES:** mujeres en estado de embarazo.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 19 DE 41

- **ADULTO MAYOR:** es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más. A criterio de los especialistas de los centros vida, una persona podrá ser clasificada dentro de este rango, siendo menor de 60 años y mayor de 55, cuando sus condiciones de desgaste físico, vital y psicológico así lo determinen, a la luz de lo consagrado en el artículo 7 de la Ley 1276 de 2009.

La atención a los usuarios será de igual forma un modelo integral de atención al usuario que opera de manera oportuna y sistemática, interrelacionando diferentes áreas para satisfacer a nuestros usuarios.

Es política de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, atender oportunamente cualquier requerimiento de nuestros usuarios y usar todas las herramientas tecnológicas disponibles que son el soporte para la información que el usuario necesite.

La Corporación, cuenta con procedimientos para la afiliación y desafiliación voluntaria de empleadores y trabajadores.

**2. SUSPENSIÓN Y/O EXPULSIÓN DE EMPRESAS AFILIADAS.** La Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, cuenta con un reglamento debidamente aprobado por el Consejo Directivo, que contiene las disposiciones aplicables para la suspensión y expulsión de empresas afiliadas, que, por acción u omisión, incurran en algunas de las causales previstas, en la Ley, decreto o reglamento.

## SECCIÓN V. RESPONSABILIDAD SOCIAL.

### 1. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

COMFIAR, en cumplimiento de sus funciones de responsabilidad social, cumple unas políticas serias frente al estado y la comunidad, que le permiten responder aún más a las exigencias de la Ley, los Estatutos y a la sociedad en general.

### 2. COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN.

La Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, está en contra de toda práctica corrupta, por lo cual adoptará, entre otras, las siguientes medidas para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos en su interior:

- Contemplará principios éticos que sean preferiblemente el resultado de una construcción colectiva al interior de la Corporación.
- Realizará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos en el giro ordinario de sus actividades.
- Garantizará que todos sus procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- Denunciara toda conducta irregular.
- Capacitará a personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 20 DE 41

### **3. DERECHO DE AUTOR.**

La Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor.

En ella la Corporación se compromete a excluir de la misma el uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y vídeo que no esté debidamente licenciado o materiales de trabajo que no estén debidamente registrados en los organismos de control respectivos.

### **4. FRENTE A LAS DEMÁS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**

COMFIAR actúa de buena fe y en cooperación frente a las demás Cajas de compensación familiar, evitando cualquier tipo de conducta que pueda implicar competencia desleal o prácticas contrarias a la libre competencia.

### **5. FRENTE A LA COMUNIDAD.**

La Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, es consciente de su responsabilidad frente a la comunidad, por ello propenderá por su bienestar social, desarrollando y promoviendo programas y obras para el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

### **6. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE.**

COMFIAR, manifiesta su compromiso para respetar los procesos naturales, protegiendo la diversidad de fauna y flora y el medio ambiente en general.

### **7. PUBLICIDAD.**

Los mensajes deben informar las fortalezas de los productos, servicios o marca, sin contenidos que generen violencia o discriminación. La identidad corporativa será proyectada coherentemente con las directrices establecidas en toda la publicidad y debe incluir el texto autorizado correspondiente a la vigilancia por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar. En la oferta de productos y servicios a través de medios físicos o electrónicos debe asegurarse de publicar promesas y condiciones aplicables a la forma de proporcionar soporte o asistencia a los usuarios respecto de los trámites relacionados para el efecto.

### **8. OBSEQUIOS.**

El Consejo Directivo y los empleados de COMFIAR no aceptarán obsequios, atenciones, donaciones en dinero o en especie, o cualquier otro tipo de incentivo que provenga de personas naturales o jurídicas con las cuales la Corporación sostiene relaciones comerciales o de servicios.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 21 DE 41

En el eventual caso de envíos de obsequios o invitaciones realizadas por el tercero, el empleado se abstendrá de recibirlos y los devolverá al proveedor, usuarios, persona natural o jurídica, agradeciéndole la atención e indicándole que no está permitido recibirlos.

## **9. CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES EN CONTRA DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.**

La Corporación cumplirá con las Leyes y regulaciones contra el lavado de activos financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, implementando las acciones pertinentes para evaluar las relaciones comerciales, asegurando la integridad de las operaciones que desarrolla. Para tal efecto, podrá verificarse a los empleados de COMFIAR, personas naturales y jurídicas y a sus representantes legales, en las listas internacionales disponibles sobre la materia.

## **SECCIÓN VI. CONFLICTOS DE INTERÉS.**

### **1. DEFINICIÓN.**

Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en la posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Se entiende por conflicto de intereses, las situaciones en virtud de las cuales un miembro del Consejo Directivo, Director Administrativo y demás trabajadores de Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y su interés propio, de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos dos últimos se beneficiará patrimonialmente o extra patrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

Los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo y los demás trabajadores de Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, en el ejercicio de sus cargos, se abstendrán de realizar actividades o conductas que violen el régimen de transparencia señalado en el artículo 21 de la Ley 789 del 2002, y al manejo de conflicto de interés, de que trata el artículo 23 de la misma norma.

**2. PRÁCTICAS PROHIBIDAS Y RECOMENDACIONES.** En procura de un correcto manejo de los recursos del sistema, se exige a los trabajadores evitar las actividades personales e intereses comerciales y financieros que pudieran entrar en conflicto con la misma.

Está prohibido a los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, Revisor Fiscal y trabajadores en general, incurrir en cualquiera de las siguientes prácticas:

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 22 DE 41

1. Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie en razón del trabajo o servicio prestado.
2. Utilizar indebidamente la información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales o de terceros.
3. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la Corporación.

Es deber del representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, informar al Consejo Directivo, aquellos casos en los cuales él o un Directivo, miembro del Consejo Directivo o Revisor Fiscal, tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

- Los asociados de personas jurídicas que hagan parte de la red de servicios contratadas directa o indirectamente por la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.
- Los contratistas, personas naturales y los asociados de personas jurídicas con quienes la Corporación o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la operación del régimen.
- Los socios o asociados de personas jurídicas receptoras de recursos de capital de COMFIAR 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 deberán abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación y la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, solo podrá celebrar contratos siempre y cuando éstos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o ser la mejor opción del mercado.

Sin perjuicio de las sanciones legales, será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo, terminación del contrato de trabajo o desafiliación, la violación de la presente disposición.

Es deber del representante legal de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, informar a los trabajadores de la entidad sobre el contenido del presente título y adoptar las medidas correspondientes tendientes a garantizar la periodicidad de esta información.

Los aspectos normativos sobre los conflictos de interés, deben insertarse como cláusulas contractuales en los contratos que celebre la Corporación, para garantizar por parte de terceros el suministro de la información.

COMFIAR debe establecer mecanismos caracterizados por una total transparencia en cuanto a los procedimientos a que deben acudir los proveedores para ser incluidos en el registro correspondiente.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 23 DE 41

Existirá conflicto de interés cuando no sea posible la satisfacción simultánea de dos intereses a saber: el radicado en el interés de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, y el radicado en cabeza del Consejo Directivo, Director Administrativo, trabajadores en general y miembros de comités del Consejo Directivo; bien porque el interés en conflicto sea directo, por interpuesta persona o de un tercero directa o indirectamente relacionado con ellos.

### 3. RÉGIMEN DE TRANSPARENCIA:

COMFIAR, en su condición de integrante del sistema de subsidio familiar, se abstendrá de realizar las actividades o conductas, que contrarían el buen actuar de las Cajas de compensación familiar frente al sistema en general, sus similares, sus usuarios reales y potenciales y por ende da cumplimiento estricto a toda la legislación relacionada, especialmente lo preceptuado al artículo 21 de la Ley 789 de 2002 y demás que lo modifiquen, sustituyan o adicione.

#### 3.1 PACTO POR LA TRANSPARENCIA EN EL SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR:

Al pertenecer la Corporación al sistema de protección y seguridad social, se adhiere al pacto por la transparencia, suscrito con la secretaria de transparencia de la presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia del Subsidio Familiar y las demás Cajas de compensación familiar, agremiadas en ASOCAJAS y FEDECAJAS, a través del cual se acuerdan los siguientes compromisos:

- a.) Ejecutar políticas y estrategias con el fin de fortalecer la confianza de los ciudadanos, trabajadores, empresarios, contribuyendo al crecimiento del sistema de protección y seguridad social.
- b.) Contemplar en el Código de Buen Gobierno y las normas sobre Gobierno Corporativo disposiciones tendientes a evitar conflictos de interés y los regímenes de inhabilidades e incompatibilidades señalados en las normas vigentes aplicables con el fin de que pueda ejercer de una forma más eficiente las funciones de inspección, vigilancia y control.
- c.) Fortalecer mecanismos de control del gasto y manejo eficiente de los recursos.
- d.) Verificar que los programas y planes de inversión consulten las necesidades de su población afiliada y cumplan con los objetivos propuestos.
- e.) Establecer estrategias tendientes a ampliar la cobertura en servicios y regiones, procurando el mayor acceso a la población beneficiaria y de forma especial la ubicada en el sector rural.
- f.) Revisar los esquemas tarifarios de sus servicios y su reducción como estrategia para incrementar la demanda de los mismos por parte de los afiliados a y b, sin perjuicio del equilibrio financiero de la Corporación para su normal operación y prestación de servicios sociales.
- g.) Estructurar políticas y manuales de procedimientos con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de sus operaciones. en los manuales de contratación incluir la aplicación de los principios de transparencia, moralidad, economía, planeación y selección objetiva.
- h.) Fortalecer mecanismos de control para prevenir y evitar la ocurrencia de fraudes.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 24 DE 41

Así mismo, COMFIAR se compromete a ejecutar las actividades utilizando las mejores prácticas de Gobierno Corporativo que existen a nivel mundial.

#### **4. DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR FRENTE A CONFLICTOS DE INTERÉS.**

Sin perjuicio que puedan establecerse otros, son deberes a cargo de todos los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, y en especial de sus directivos, los siguientes:

- Informar por escrito al Director Administrativo, cualquier posible conflicto de interés que tenga, o pudiera llegar a tener, las situaciones de competencia desleal con la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, en que pueda estar incurso directa o indirectamente, o de cualquier otro hecho en que pueda estar involucrado y que ponga en peligro o genere perjuicio para la Corporación.
- Cuando se trate del Director Administrativo, éste deberá informar al Consejo Directivo o al presidente del mismo.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de COMFIAR.
- Guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera, tecnológica y la información de la CCF.
- Contribuir a que se les dé a todos los afiliados un trato igual y equitativo, y a que se les garanticen sus derechos.
- Los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, trabajadores, miembros de comités del Consejo Directivo y afiliados de la Corporación, deben revelar oportunamente los eventos en que se encuentren o pudieren llegar a estar incursos en alguna de las situaciones enunciadas en el acápite sobre conflictos de interés.

#### **5. INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y RESTRICCIONES INTERNAS.**

Hace parte del presente código lo dispuesto en el Decreto 2463 de 1981, el cual determina el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y 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; en relación con trámites de contratación, impedimentos o inhabilidades, parentescos o intereses económicos para ser miembro del Consejo Directivo, Revisor Fiscal principal o suplente y funcionarios de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR

Las inhabilidades, incompatibilidades y restricciones internas están reguladas en el Reglamento de Consejo Directivo y Estatutos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR.

#### **6. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:**

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 25 DE 41

Las situaciones que involucran un conflicto de interés, una inhabilidad o incompatibilidad, deben ser reportadas por los empleados de COMFIAR al Consejo Directivo. Los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo o quienes ejerzan funciones de representación legal, deben reportar los conflictos de interés en los cuales pudieran estar involucrados y se abstendrán de votar favorable o desfavorablemente sobre dichos asuntos.

Los grupos de referencia y los grupos de interés deberán consultar con el Consejo Directivo, a través del Oficial de Transparencia y Ética Empresarial y el comité de Buen Gobierno y Ética, aquellos eventos que puedan ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de interés o manejo de información privilegiada.

Será competencia del Consejo Directivo decidir sobre la manera de resolver el conflicto en cuestión, de acuerdo con los parámetros establecidos en este código.

## 7. RESTRICCIONES INTERNAS:

A. Además de las inhabilidades e incompatibilidades propias de la Ley, los miembros del Consejo Directivo, los representantes legales de la Corporación, los ejecutivos, representantes contractuales, trabajadores en general y contratistas, no podrán celebrar ningún tipo de contrato civil, comercial o laboral con familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad o sociedades por acciones simplificadas S.A.S, donde tenga participación el empleado o algún pariente dentro de los grados antes descritos, salvo que la contratación tenga condiciones especiales necesarias para la Corporación, previo análisis y autorización del respectivo comité.

B. Se informará al comité de compras, cualquier situación que pueda restar la independencia, equidad u objetividad a las actuaciones y con ello puedan ir en detrimento de los intereses de la Corporación, así mismo y en razón a esto serán notificadas las siguientes relaciones sin distinción de género, entre compañeros de trabajo y personas que se encuentran en procesos de selección o contratación:

1. Relaciones sentimentales.
2. Parentesco de consanguinidad o afinidad.
3. Familiares de crianza.
4. Empleados, administradores o asesores de sociedades que presten servicios a la Corporación, que hagan parte de la red de servicios contratados, directa o indirectamente, proveedores o competencia de la Corporación.

Los anteriores conflictos, deberán notificarse en aras de la transparencia, para así, identificarlos, clasificarlos y darles el manejo adecuado.

### 7.1 RUTA Y CRITERIOS DEL REPORTE DE LOS CONFLICTOS ANTES ENUNCIADOS:

1. El trabajador informará por escrito al jefe inmediato.
2. El jefe inmediato, a quien se le puso en conocimiento la situación debe informar a recursos humanos.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 26 DE 41

3. El jefe de recursos humanos informará al oficial de transparencia y ética empresarial para el análisis del caso.

4. El caso se analizará frente a los criterios de:

- A. Conflictos de intereses definidos en el Código de Buen Gobierno y Ética.
- B. Niveles jerárquicos (dependencia e incidencia en la toma de decisiones).
- C. Cadena de aprobaciones.
- D. Manejo de información privilegiada.
- E. Otros riesgos asociados a la operación.

5. El oficial de transparencia y ética empresarial determinará en los casos que exista una afectación en alguno de los literales del punto anterior, y emitirá informe de recomendaciones a la Dirección Administrativa.

#### **8. RESTRICCIONES ADICIONALES PARA LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO, DIRECTIVOS Y TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR.**

- Abstenerse de utilizar indebidamente la información privilegiada y confidencial de la Corporación.
- Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR o en actos respecto de los cuales existan conflictos de interés.
- Abstenerse de realizar actividades que atenten contra los intereses de COMFIAR.
- Abstenerse de gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a la Ley, los Estatutos, el Código de Buen Gobierno y Ética, se consideren lesivas frente a los intereses de la Corporación.
- Abstenerse de utilizar su posición en COMFIAR o su nombre para obtener para sí, o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares, con cualquier persona natural o jurídica que tenga alguna relación con la misma.
- Abstenerse de utilizar los activos, bienes y servicios, y en general los recursos de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, para actividades distintas de las relacionadas con ella; por lo tanto, no podrán encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Abstenerse de gestionar o celebrar negocios con la Corporación, para sí o para las personas relacionadas en la Ley y este Código Buen Gobierno y Ética, así como negociaciones que sean de interés para dichas personas.
- Abstenerse de participar en procesos de selección, contratación y auditoria cuando estén incursos en alguna de las situaciones enunciadas en el acápite sobre prevención de conflictos.

#### **9. CONFLICTOS DE INTERÉS RESPECTO A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO.**

Si se presenta un evento de conflictos de interés respecto de un miembro del Consejo Directivo, éste tiene la obligación de dar conocimiento del hecho inmediatamente al Consejo Directivo o al Director Administrativo.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 27 DE 41

Será competencia del Consejo Directivo decidir sobre la manera de resolver el conflicto en cuestión.

El miembro del Consejo Directivo que se encuentre en la situación del conflicto de interés, deberá abstenerse de participar en el estudio, deliberación y decisión que sobre el asunto, trate y defina el Consejo Directivo.

## **SECCIÓN VII. GRUPOS DE INTERÉS.**

### **1. DEFINICIÓN.**

Son aquellas personas, grupos o entidades sobre las cuales tiene influencia o puede tener la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, en su actividad.

Se consideran grupos de interés los usuarios de los servicios que presta la Corporación, las personas a cargo de los afiliados, afiliados facultativos, desempleados afiliados, comités de usuarios, proveedores, organismos de control, competidores y comunidad.

### **2. COMPROMISOS EXTERNOS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA -COMFIAR.**

Brindar productos y servicios con altos estándares de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de los afiliados, beneficiarios y comunidad en general, a orientarlos permanentemente en el propósito de aprovechar de la mejor manera los productos y servicios, además de mantener canales de comunicación eficaces, siguiendo estos parámetros:

- Gestionar eficiente y transparentemente los recursos derivados de los aportes parafiscales a través de planes y programas en beneficio de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- Cumplir con la promesa básica de valor a nuestros usuarios.
- trato digno, cálido y respetuoso.
- Hacer uso responsable de la información contenida en la base de datos, guardando confidencialidad.
- Escuchar la voz de los usuarios, de tal manera que nos permita identificar las oportunidades de mejora.
- Brindar programas y servicios orientados a mejorar la calidad de vida de nuestra población afiliada.
- Garantizar que todas las operaciones sean realizadas con honestidad en cumplimiento de los principios contables generales, como también registradas con integridad y precisión en los libros y registros de la Corporación y cuentas con revisión y vigilancia por parte de entes gubernamentales.

### **3. COMPROMISOS INTERNOS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA -COMFIAR.**



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 28 DE 41

- Promover entre nuestros trabajadores, el bienestar y las oportunidades de crecimiento personal y laboral, manteniendo un buen clima laboral y desarrollando equipos de alto desempeño.
- Promover al interior una cultura organizacional enmarcada en principios y valores éticos y morales donde prime la institucionalidad y su normal funcionamiento.
- Socializar entre los trabajadores los objetivos estratégicos permitiendo el entendimiento y garantizando la alineación de los diferentes niveles a través del trabajo en equipo
- Respetar y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.
- Establecer políticas y herramientas que permitan evaluar el desempeño del personal, con el fin de generar planes de desarrollo que mejoren las competencias laborales de los trabajadores, incrementando su desarrollo profesional.
- Establecer esquemas de remuneración acordes con el mercado.
- Establecer mecanismos y políticas de medición que garanticen el bienestar laboral y el trabajo en condiciones seguras.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a través de planes y programas que satisfagan las necesidades básicas.

#### **4. COMPROMISO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR CON LOS PROVEEDORES Y ALIADOS.**

- Construir relaciones equitativas fundamentadas en principios éticos, valores corporativos y atributos de calidad y una permanente comunicación sobre las necesidades y expectativas de COMFIAR, donde los principios generales son calidad, transparencia y cumplimiento.
- Establecer políticas de selección, evaluación y retroalimentación a los proveedores.
- Establecer políticas de comunicación que garanticen el acceso equitativo de proveedores y aliados.
- Cancelar oportunamente las obligaciones adquiridas, para que estos a su vez desarrollen eficientemente su labor en el mercado y responder a su vez con sus responsabilidades laborales y sociales.
- Cumplir frente a ellos los compromisos de compra en condiciones estables del mercado.
- Establecer mecanismos para la prevención del uso de dádivas, prácticas desleales tales como la difamación, la manipulación de los precios y la celebración de actos ilícitos.
- Confidencialidad de la información.
- Establecer alianzas estratégicas con el fin de diversificar el portafolio que beneficien a la población afiliada y generen una relación costo-beneficio al negocio.
- Establecer relaciones de largo plazo que generen mutuo beneficio con nuestros proveedores y aliados.
- Trato respetuoso, honesto y amable.

#### **5. COMPROMISO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA - COMFIAR CON LA COMUNIDAD EN GENERAL.**

- Participar en el diseño y la ejecución de programas que beneficien a la comunidad y que estén relacionados con nuestra visión, todo ello enmarcado en una política de sostenibilidad.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 29 DE 41

- Generar un desarrollo sostenible preservando el medio ambiente a fin de minimizar el impacto directo de sus actividades dando cumplimiento a las normas y regulaciones vigentes estableciendo mecanismos que contribuyan a la conservación del planeta.
- Desarrollar proyectos para la comunidad de manera articulada con los entes gubernamentales y de participación comunitaria.
- Contratar y prestar servicios de manera ética, responsable y transparente.
- Brindar oportunidades de desarrollo laboral.
- Propiciar espacios para la participación de la comunidad en pro del diseño para proyectos de impacto social.
- Mantener relaciones de mutuo beneficio con las autoridades civiles, religiosas y militares.
- Participar activamente en la formulación de propuestas reglamentarias que impacten en nuestra área de influencia a través de las diferentes agremiaciones.

## SECCIÓN VIII. ÉTICA.

### CAPÍTULO VII. DEFINICIÓN.

También denominado código de conducta. Es el documento que resume las disposiciones referentes para gestionar la ética en el día a día de la Corporación. Está conformado por los principios, valores y directrices que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno y Ética, todo trabajador de la Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, debe observar en el ejercicio de sus funciones.

El Código de Buen Gobierno y Ética define cómo es un compendio normativo de la conducta que orienta a todos los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Arauca - COMFIAR, en el desarrollo de su trabajo y de las interrelaciones que ésta debe tener con los diferentes actores del sistema (empresas, trabajadores, familias, comunidad en general y entes de control); todo ello encaminado a cumplir con la misión y visión fijados por el Corporativo.

El Código de Buen Gobierno y Ética será objeto de inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, según sea el caso, y estará permanentemente a disposición de los afiliados, proveedores, autoridades competentes y trabajadores por los medios de difusión con que cuenta la Corporación.

### CAPÍTULO VIII. APLICACIÓN.

La aplicación de este Código de Buen Gobierno y Ética es responsabilidad de todos los trabajadores y el Consejo Directivo, la Dirección Administrativa, quienes deberán velar por su correcta aplicación. Por lo tanto, cualquier trabajador que tenga información o conocimiento sobre violación alguna al presente Código de Buen Gobierno y Ética, tendrá la facultad, derecho y obligación moral de emprender acciones conforme se indica en el presente código.

### CAPÍTULO IX. PRINCIPIOS ÉTICOS.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 30 DE 41

- En nuestros trabajadores prevalece el respeto a los derechos humanos y a la integridad personal.
- Nuestra responsabilidad es servir y garantizar el trato digno a todas las personas, priorizando aquellos que se encuentran en grupos vulnerables y en situación de discapacidad.
- Somos un equipo comprometido, responsable y capacitado con la prestación de nuestros servicios a la sociedad, generando credibilidad y confianza.
- En nuestra Corporación, contamos con igualdad de oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- Preservamos los recursos naturales y el cuidado del planeta.
- Somos transparentes y generamos credibilidad y confianza en todos nuestros actos.

## **CAPITULO X. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA.**

### **1. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA CORPORACIÓN.**

- Los trabajadores de Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, tienen como responsabilidad, prestar un servicio eficiente, oportuno y objetivo a todos nuestros usuarios generándoles confianza en nuestros procedimientos y profesionales.
- Utilizar todas las herramientas disponibles para brindar a nuestros usuarios una buena experiencia en la utilización de nuestros servicios involucrando conocimiento, habilidad, profesionalismo y buen juicio en el desarrollo de todas las actividades.
- Mantener una conducta integral y una moral intachable.
- Ejecutar su labor con rectitud, dedicación, compromiso, responsabilidad y mantener confidencialidad en el manejo de la información: ser leales con la Corporación; por ningún motivo podrán suministrar informaciones confidenciales concernientes a los negocios u otra área de la Corporación.
- Contribuir a un buen ambiente laboral de su área.
- Mantener el respeto por las personas, la justicia y la equidad.
- Practicar la cortesía como una forma de acercamiento a nuestros usuarios (internos y externos); todos los trabajadores, en cualquier relación o contacto personal, deben actuar por principio con atención, afabilidad, cariño, cordialidad, gentileza, delicadeza, deferencia y afecto con todas las personas.
- Mantener un desempeño eficiente y eficaz, cumpliendo con las directrices organizacionales, objetivos del cargo y el servicio al usuario.
- Hacer uso racional de los recursos, en cuanto al tiempo, dedicación, entrega y gastos.
- Aportar a su trabajo todo el conocimiento y el profesionalismo, para apoyar a la Corporación en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.
- Velar por el respeto y buen nombre de COMFIAR (reputación), dentro y fuera de ella.
- Proteger los bienes de la institución con honradez y utilizarlos únicamente para los fines para los que han sido asignados.
- Evitar la realización de negocios con personas que tengan algún grado de consanguinidad (tercer grado) y/o afinidad (primer grado).
- No participar directa o indirecta en negocios que tengan el mismo o similar objeto social del que esté administrando.
- Procurar a diario una presentación personal impecable.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 31 DE 41

- Mantener organizado y actualizado el puesto de trabajo, bajo el modelo de oficina.

## **2. RESPONSABILIDADES COMO PRESTADORES DE SERVICIO.**

- Actuamos con prioridad frente a los niños, ancianos, discapacitados y la población vulnerable entendida como el grupo de personas que se encuentran en estado de desprotección o incapacidad frente a una amenaza a su condición psicológica, física y mental.
- Nos dedicamos a la consolidación de una administración efectiva, transparente y democrática con fundamento en el principio de satisfacción a los usuarios.
- Prestamos el servicio de nuestra competencia con el mayor esmero y supeditamos los intereses particulares al interés general
- Asumimos con honradez y humildad nuestro compromiso con la sociedad, identificándonos con el propósito central y objetivo retador y con los objetivos de nuestros cargos a través de los cuales se hace más concreto nuestro servicio a la comunidad.
- Desarrollamos las actitudes y funciones exigidas por nuestro cargo y las actitudes de responsabilidad y respeto por las personas, con miras al mejoramiento organizacional.
- Adoptamos una clara voluntad de comprensión, respeto y defensa del medio ambiente en la prestación de nuestros servicios.
- Asumimos una actitud pedagógica hacia el ciudadano en lo que respecta a los derechos y deberes de éste frente a la sociedad y al servicio.

## **3. RESPONSABILIDADES DE COMFIAR CON LOS USUARIOS.**

- Dirigimos todas nuestras decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses del usuario, realizando una atención prioritaria a niños, ancianos, discapacitados y la población vulnerable.
- Damos al usuario una información clara, oportuna y veraz.
- Explicamos a los usuarios, en forma sencilla, sus deberes y derechos.
- Nos ubicamos en el lugar del usuario, y lo atendemos como nosotros quisiéramos ser atendidos.
- Mantenemos una escucha activa al usuario con una actitud siempre positiva.
- Afrontamos las ofensas de los usuarios sin responder de igual manera, aplicando la herramienta de ceda el paso.
- Mantenemos un comportamiento con sentido humano frente al estado de ánimo del usuario.
- Somos solidarios con la comunidad ante eventos catastróficos o que atentan contra la integridad.
- Somos prudentes con toda la información de la Corporación, en especial la de salud y la privacidad del usuario.

## **4. RESPONSABILIDADES CON NUESTROS PROVEEDORES.**

- No aceptamos ningún tipo de dádivas, por lo tanto, rechazamos el aceptar y ofrecer obsequios o recompensas en dinero o en especie. Esta conducta es inaceptable y constituye una violación a las obligaciones éticas de los trabajadores de COMFIAR.

Tu Puedes COMFIAR En Mi Calidad



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 32 DE 41

- Establecemos una relación clara entre COMFIAR y el proveedor basada en la calidad, competencia y seriedad. por lo tanto, no se condicionará la comercialización de productos a que el empleador deba afiliarse o mantenerse afiliado a la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR.
- Evaluamos y exigimos a nuestros proveedores productos de calidad, así como la entrega oportuna de los suministros e insumos que nos garanticen la prestación de nuestros servicios oportunamente a nuestros afiliados, beneficiarios y comunidad en general.
- Establecemos una competencia leal atribuyéndole a los productos y servicios ofertados características, cualidades, resultados y certificaciones que realmente tengan y puedan ser comprobadas cuando se requieren.
- Seleccionamos proveedores de bienes y servicios cuya práctica empresarial respete la dignidad humana, el medio ambiente y la salud. El trato a todos los usuarios debe estar enmarcado en el respeto y la cordialidad, por lo tanto, debe ofrecer una atención prioritaria frente a los niños, ancianos, discapacitados, mujeres gestantes, y la población vulnerable.
- Todo el personal autorizado para elaborar contratos a nombre de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, debe cumplir con el Código Buen Gobierno y Ética, y las políticas definidas para el proceso de contratación.
- Todo proveedor de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, debe someterse a una evaluación e inscripción, para asegurar que sus productos y/o servicios cumplan con los requisitos de calidad del servicio y de los usuarios.
- Retroalimentamos periódicamente a los proveedores sobre sus resultados en la evaluación de proveedores del sistema de gestión de calidad, de forma oportuna y constructiva y en caso de requerirlo construir en conjunto el plan de acción para la mejora.

## **5. RESPONSABILIDADES CON OTRAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**

La Corporación actúa de buena fe y en cooperación frente a las demás Cajas de compensación familiar, evitando cualquier tipo de conducta que pueda implicar competencia desleal o prácticas contrarias a la libre competencia.

## **CAPÍTULO XI. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.**

### **1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD.**

La Corporación frente a la comunidad en general, actúa teniendo como norma fundamental, su participación activa en los asuntos gremiales, sectoriales, regionales y en programas, obras y actividades de beneficio común. Así contribuye al mejoramiento de la calidad de vida, utilizando tecnologías que representen un menor riesgo para el ambiente.

Para la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, es fundamental la prestación de los servicios y distribución de beneficios, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los afiliados, otorgando un trato justo y equitativo; respetando sus legítimos derechos y entregando la información de forma veraz, transparente y completa.

Participa en el diseño y la ejecución de programas que incidan en el cumplimiento de nuestra misión y visión, todo ello enmarcado en una política de transformación social sostenible.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 33 DE 41

## **CAPITULO XII. DE LA GESTIÓN ÉTICA.**

### **1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.**

La Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR contará con un comité de ética el cual estará conformado por el Jefe de Recursos Humano, Oficial de Transparencia y Ética Empresarial, Gerente División Auditoría Interna, y un delegado de la Dirección Administrativa. El período de vigencia de los miembros del comité corresponde al tiempo de ocupación de los cargos mencionados. El comité se reunirá ordinariamente cada seis (6) meses y extraordinariamente cada vez que sean citados por el Jefe de Recursos Humanos.

### **2. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.**

- Apoyar en la elaboración del Código de Buen Gobierno y Ética de forma participativa y deliberativa.
- Asegurar un mecanismo adecuado para la difusión del Código de Buen Gobierno y Ética para todos los trabajadores y grupos de interés de la Corporación.
- Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de la Corporación.
- Realizar un seguimiento a las políticas de eficiencia, integridad y transparencia que se determinan en el presente código.
- Realizar un seguimiento a las políticas de contratación de la Corporación en aras del cumplimiento del principio transparencia de dichos procesos.
- Desarrollar, coordinar e implementar estrategias destinadas a fortalecer las instancias de comportamiento ético dentro de la Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR.
- Establecer y apoyar las actividades para la actualización del Código de Buen Gobierno y Ética y el PTEE.
- Apoyar al Consejo Directivo en sus funciones de resolución de conflictos de interés.
- Presentar e informar anualmente al Consejo Directivo de la gestión del Código de Buen Gobierno y Ética en la Corporación.

### **3. DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN PERMANENTE DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA.**

El Código de Ética será objeto de inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, según sea el caso, y estará permanentemente a disposición de los afiliados, proveedores, autoridades competentes, directivos y trabajadores, por cualquiera de los medios de difusión con que cuenta la Corporación.

Para los nuevos trabajadores y miembros del Consejo Directivo se realizará una charla introductoria al Código de Buen Gobierno y Ética durante el proceso de inducción y, de ser posible, se realizará la entrega de una copia de éste.

Para los trabajadores activos a la fecha de publicación de esta nueva versión se realizarán actividades de socialización donde se informará sobre las modificaciones realizadas y solicitará su lectura y acatamiento.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 34 DE 41

El Código de Buen Gobierno y Ética tendrá los siguientes medios de difusión:

- Se publicará en el portal corporativo e intranet de la Corporación.
- Se tendrá disponible una copia en la oficina de Recursos Humanos de la Corporación.

### **CAPITULO XIII. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA.**

La custodia de este documento estará a cargo del jefe Recursos Humanos.

### **CAPITULO XIV. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA.**

La revisión y actualización del Código de Buen Gobierno y Ética se realizará en lo posible con una periodicidad de cada dos (2) años, pero podrá ser antes de este tiempo si algún requerimiento legal o corporativo lo requiere.

### **CAPITULO XV. NORMAS DE AUTORREGULACIÓN.**

El actuar de cada uno de los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, se ciñe al cumplimiento de los Estatutos aprobados por la Asamblea General de Afiliados y por la Superintendencia del Subsidio Familiar, así como al reglamento interno de trabajo y las distintas directrices y reglamentaciones impartidas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

### **CAPITULO XVI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

La solución de conflictos que se presenten en relación con el incumplimiento de las políticas establecidas en el Código de Buen Gobierno y Ética, es responsabilidad de todos y cada uno los miembros del comité de ética; este comité evaluará inicialmente el carácter del conflicto, garantizando al trabajador la posibilidad de presentar descargos para adoptar o no las medidas o sanciones establecidas en el contrato de trabajo y/o reglamento interno de trabajo.

### **CAPITULO XVII. VALORACIÓN DEL CLIMA ÉTICO DE LA CORPORACIÓN.**

En la Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, concebimos la valoración del comportamiento ético como aquella percepción positiva que tienen de nosotros los trabajadores, usuarios, proveedores, comunidades y demás grupos de interés de la compañía y que es el reconocimiento a esa forma ética y transparente que nos es inherente en cada una de nuestras actuaciones.

COMFIAR, cuenta para valorar el comportamiento ético con aspectos como:

- Valores y principios organizacionales los cuales son reconocidos a través de la capacidad que tienen los trabajadores de identificar la existencia de un Código de Buen Gobierno y Ética propio de la Corporación, una política rectora de comportamiento laboral y asociado a las relaciones que establecemos con integrantes de nuestros grupos de interés, normas

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 35 DE 41

y reglamentos que sancionen comportamientos indebidos y que atenten contra la dignidad de las personas.

- Transparencia y oportunidad de las comunicaciones internas y externas, donde se busca transmitir claramente que hace la Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, en términos de manejo administrativo y financiero, sus estrategias de mercado, sus relaciones con los usuarios, su cumplimiento normativo y su proyección social, entre otros aspectos.
- Relaciones con nuestros grupos de interés, con las que se busca medir cómo perciben nuestra política corporativa de relación con los usuarios, proveedores, comunidades, trabajadores y demás grupos relevantes para nuestra operación. Evaluando con ellos la calidad de los servicios, productos y programas relacionados con el respeto por los derechos humanos; procesos de inclusión de personas en condiciones diferentes y con especificidades de tipo étnico, social, cultural y económico, principalmente; reconocimiento de la diferencia; las condiciones de trabajo digno para la gente; y las relaciones interinstitucionales respetuosas y colaborativas.
- La Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, está comprometida con los 10 principios del pacto global y continuamente incorpora prácticas que permiten su difusión, promoción y ejercicio continuo en todas las actuaciones de la Corporación.

## **CAPITULO XVIII. DE LA INFORMACIÓN.**

### **1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVILEGIADA:**

Se considera información confidencial toda aquella que no tengan carácter público, la cual no puede ser divulgada o compartida con terceros, sin la autorización correspondiente y en concordancia con la política de tratamiento de datos personales y demás normas que sean aplicables. Se debe cumplir con el **principio de confidencialidad** acuerdo al artículo 4 literal h) de la Ley 1581 de 2011.

Si se entrega información confidencial o privilegiada con justa causa, se debe informar la naturaleza de la confidencialidad (Ley 1581 de 2011 – y política de protección de datos personales), así como se debe requerir a los terceros la suscripción de un compromiso de dicha confidencialidad; en caso de dudas sobre el manejo de la información debe consultarse con la división jurídica y contractual de la Corporación. Cualquier contravención de lo anteriormente dispuesto se considera una falta grave.

De la misma manera, COMFIAR respeta la información confidencial y privilegiada de terceros, sus derechos de propiedad intelectual e industrial, todos nuestros trabajadores deben respetar estas garantías, razón por la cual no se permite el uso de dicha información para beneficio de la Corporación, personal o de terceros, si la misma no se ha obtenido con autorización expresa de su dueño.

En todo caso, el titular del dato siempre tendrá la opción de solicitar al emisor de los mensajes comerciales o publicitarios que cese de enviarle ese tipo de información como lo estipula la **política de protección de datos personales de COMFIAR**.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 36 DE 41

## 2. DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN:

**A. INFORMACIÓN PÚBLICA:** toda persona puede conocer sobre la existencia y acceder a la información pública en posesión o bajo control de la Corporación. El acceso a esta información solamente podrá ser restringido excepcionalmente, de conformidad con lo establecido en la Ley o en la Constitución.

**B. INFORMACIÓN PRIVADA:** tendrán acceso a esta información quienes se encuentren facultados por la Ley y la Constitución.

Para la aplicación del derecho de acceso a la información se deberán utilizar los siguientes principios:

**TRANSPARENCIA.** Toda la información se presume pública, en consecuencia, se proporcionará el acceso a la misma a través de los medios y procedimientos que para el efecto establezca la Ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales.

**BUENA FE.** COMFIAR cumplirá con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información pública, de manera honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa.

**NO DISCRIMINACIÓN.** COMFIAR deberá entregar la información que sea considerada pública a todas las personas que lo soliciten, en igualdad de condiciones, sin hacer distinción alguna.

**GRATUIDAD.** El acceso a la información pública es gratuito y no se podrán cobrar valores adicionales al costo de reproducción de la misma.

**CELERIDAD.** COMFIAR atenderá con agilidad y prontitud los requerimientos de información.

**CALIDAD DE LA INFORMACIÓN.** La información de interés público será oportuna, objetiva, veraz, completa, procesable y estará disponible en formatos accesibles para los solicitantes e interesados

## 3. INFORMACIÓN FINANCIERA:

COMFIAR ofrecerá a sus afiliados y a la comunidad en general, información fidedigna y transparente sobre sus operaciones, razón por la cual los estados financieros, la declaración de impuestos y similares, reflejan la realidad de los hechos económicos, cumpliendo las Leyes nacionales relacionadas con el registro, conservación y elaboración de los informes financieros de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y demás lineamientos pertinentes.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 37 DE 41

COMFIAR facilita a la ciudadanía de forma clara y accesible, información relevante sobre su funcionamiento, el empleo de los fondos públicos, así como los principales acuerdos y decisiones.

#### 4. BALANCE SOCIAL:

La Corporación anualmente elabora un informe consolidado de sus actividades, operaciones y estados financieros, el cual es presentado por la Dirección Administrativa y el Consejo Directivo para aprobación de la Asamblea General de Afiliados y la Superintendencia del Subsidio Familiar, el mismo es divulgado a través de la página web.

#### 5. MEDIOS DE DIVULGACIÓN:

Los medios oficiales para este efecto son:

**A. PÁGINA WEB:** es el sitio web Corporativo donde se encuentra la información institucional y los diferentes servicios, la transaccionalidad con los mismos, lo relativo a su funcionamiento y la rendición de cuentas; adicionalmente se cuenta con el chat corporativo en el cual los usuarios tienen interacción con nuestros asesores virtuales, menú de accesibilidad web, íconos de las diferentes redes sociales y acceso al portal de consultas online, a través de la página web [www.comfiar.com.co](http://www.comfiar.com.co)

**B. CORREOS ELECTRÓNICOS:** se cuenta con correos electrónicos oficiales para cada una de las áreas y empleados, además de uno general corporativo [atencionalcliente@COMFIAR.com.co](mailto:atencionalcliente@COMFIAR.com.co), para notificaciones judiciales [notificacionesjudiciales@COMFIAR.com.co](mailto:notificacionesjudiciales@COMFIAR.com.co) y para protección de datos personales [protecciondatospersonales@COMFIAR.com.co](mailto:protecciondatospersonales@COMFIAR.com.co)

A los afiliados que han autorizado la recepción de información de la Caja de Compensación Familiar de Arauca – COMFIAR, a través de correo electrónico se hace el envío periódicamente de información de los programas y servicios de la Corporación; asimismo, se envía correos electrónicos certificados para el envío de correspondencia, el cual certifica el envío, el contenido, los documentos adjuntos y la entrega al destinatario, en tiempo real y validez legal.

Las firmas de los correos electrónicos deben llevar el siguiente formato: logo de la Corporación, logo de la oficina si lo tiene, nombre del trabajador, cargo que ostenta, número de teléfono PBX, extensión, nombre de la empresa, sede de la oficina, línea gratuita de atención al ciudadano, link de página institucional, mensaje ambiental y mensaje de confidencialidad.

#### C. REDES SOCIALES:

Las redes sociales de la Caja de Compensación Familiar de Arauca –COMFIAR, son cuentas institucionales disponibles para todos los servicios y programas de la Corporación.

Estos canales cumplen con tres funciones:

Tu Puedes COMFIAR En Mi Calidad



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 38 DE 41

- Dar a conocer y consolidar la marca, aportando al posicionamiento y a la reputación de la misma.
- Divulgar información asociada al portafolio de COMFIAR y la manera de acceder al mismo.
- Captar nuevos beneficiarios para los diferentes programas y servicios de la Corporación.

Las redes sociales en COMFIAR son administradas por la sección de comunicaciones y atención al ciudadano. Los COPY y publicaciones graficas que allí se publican están acordes al procedimiento de comunicaciones y manual de atención con el ciudadano.

## 6. POLÍTICAS CORPORATIVAS

### 1. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

Mediante la Ley estatutaria 1581 de 2012, el legislador dictó las disposiciones generales para la protección de datos personales en nuestro país, teniendo por objeto, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º, "(...) "desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma."

Que, por su parte, el decreto 1377 de 2013, reglamentó parcialmente la precitada ley 1581 de 2013, indicado en su artículo 13, que los responsables del tratamiento, deberán desarrollar sus políticas para el tratamiento de los datos personales y velar porque los Encargados del Tratamiento den cabal cumplimiento a las mismas, y que dichas políticas de Tratamiento de la información deberán constar en medio físico o electrónico, en un lenguaje claro y sencillo y ser puestas en conocimiento de los Titulares.

Para dar cumplimiento a la normativa en mención, la Caja de Compensación familiar de Arauca-COMFIAR, adoptó la política de tratamiento de datos personales para el registro y control de la información registrada en la base de datos, con ocasión de cualquier actividad que adelante esta, y que conlleve el tratamiento de datos personales, así como los procedimientos para efectivizar el cumplimiento de la Ley 1581 de 2013, y su decreto reglamentario.

### 2. POLÍTICA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

La información es vital para el desarrollo de las actividades de la Corporación, así como una herramienta de importancia para la toma de decisiones, en consecuencia, se orientan los esfuerzos a la preservación de la confidencialidad, integridad, disponibilidad, continuidad de las operaciones, la administración y/o gestión de riesgos, la creación de cultura y conciencia de seguridad en los trabajadores, contratistas, proveedores y personas que hagan uso de la información de la Corporación.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 39 DE 41

La Dirección Administrativa de la Caja de Compensación Familiar de Arauca -COMFIAR, entendiendo la importancia de una adecuada gestión de la información, se ha comprometido con la implementación de un sistema de gestión de seguridad de la información buscando establecer un marco de confianza en el ejercicio de sus deberes con el estado y los ciudadanos, todo enmarcado en el estricto cumplimiento de las Leyes y en concordancia con la misión y visión de la entidad.

Asimismo, para COMFIAR, la protección de la información busca la disminución del impacto generado sobre sus activos, por los riesgos identificados de manera sistemática con objeto de mantener un nivel de exposición que permita responder por la integridad, confidencialidad y la disponibilidad de esta, acorde con las necesidades de los diferentes grupos de interés identificados. COMFIAR orienta sus esfuerzos con el fin de proteger, asegurar, preservar, conservar y administrar la confidencialidad, integridad, autenticidad, no repudio y disponibilidad de la información, así como el buen uso de esta en medio magnético y/o físicos de los afiliados, beneficiarios, comunidad en general y partes interesadas, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

De acuerdo con lo anterior, esta aplica a la Corporación según como se define en el alcance, sus trabajadores, terceros, aprendices, practicantes, proveedores y la ciudadanía en general, teniendo en cuenta que los principios sobre los que se basa el desarrollo de las acciones o toma de decisiones alrededor del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información- SGSI estarán determinadas por las siguientes premisas:

- Minimizar el riesgo en las funciones más importantes de la entidad.
- Cumplir con los principios de seguridad de la información.
- Cumplir con los principios de la función administrativa.
- Mantener la confianza de sus usuarios y empleados.
- Apoyar la innovación tecnológica.
- Proteger los activos tecnológicos.
- Establecer las políticas, procedimientos e instructivos en materia de seguridad de la información.
- Fortalecer la cultura de seguridad de la información en los funcionarios, terceros, aprendices, practicantes y usuarios de COMFIAR.
- Garantizar la continuidad de la Corporación frente a incidentes.

COMFIAR ha decidido definir, implementar, operar y mejorar de forma continua de un sistema de gestión de seguridad de la información, soportado en lineamientos claros de acuerdo a las necesidades de la Corporación, y a los requerimientos regulatorios.

### **3. POLÍTICA CONTROL INTERNO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ARAUCA -COMFIAR.**

COMFIAR cuenta con un sistema de control interno compuesto por el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos, mecanismos de verificación y evaluación establecidos

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 40 DE 41

por el Consejo Directivo y la dirección administrativa, con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable para lograr el cumplimiento de los objetivos.

## **CAPITULO XIX. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL**

La Corporación cuenta con un programa de transparencia y ética empresarial con el fin de prevenir, detectar y corregir las situaciones que puedan ser catalogadas como una práctica de corrupción; promoviendo valores como la honestidad, integridad y responsabilidad en el manejo de los recursos del sistema del subsidio familiar.

La Dirección Administrativa será la encargada de dirigir, liderar y monitorear el cumplimiento del programa, así como de realizar las revisiones y ajustes necesarios al mismo, bajo su cuidado se encontrará el oficial de transparencia y ética empresarial quien se encargará de verificar el cumplimiento del programa, y emitir los informes requeridos ante las instancias de Gobierno de la Corporación, según los lineamientos contenidos en el programa de transparencia y ética empresarial PTEE.

## **CAPITULO XX. PROSELITISMO POLÍTICO**

La Caja de Compensación Familiar de Arauca COMFIAR prohíbe sin excepción a sus colaboradores, realizar en nombre de la misma o en nombre propio con recursos de COMFIAR o en busca de beneficios para esta, cualquier tipo de contribución política o realizar proselitismo político aprovechando el cargo, posición o relación con la corporación, así mismo con el propósito de fortalecer los principios de eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión de las Cajas de Compensación familiar, estas se abstendrán de realizar proselitismo político en cada una de las fases del programa de transparencia y ética empresarial.

## **CAPITULO XXI. VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA.**

### **1. VIGENCIA:**

El Código de Buen Gobierno y Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Directivo.

### **2. DIVULGACIÓN:**

Este Código de Buen Gobierno y Ética, en cumplimiento de lo expuesto en la Ley 789 de 2002, se divulgará al Consejo Directivo, trabajadores y demás grupos de interés.

### **3. REFORMA DEL CÓDIGO:**

El presente código podrá ser reformado por decisión del Consejo Directivo o en caso de algún requerimiento normativo.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA</b>	CODIGO: IT-DE-01
		VERSION: 06
		FECHA: 26 de febrero de 2024
		PÁGINA 41 DE 41

Todos los aspectos no regulados en el presente código, se regirán por lo contenido en los Estatutos de la Corporación y por las normas legales vigentes sobre la materia.

El Código de Buen Gobierno y Ética fue aprobado por la Agente Especial de Intervención mediante Resolución No. 005 de fecha 26 de febrero de 2024.



**ADRIANA MERCEDES BONILLA MORALES**  
Agente Especial de Intervención



**CALIXTO GARCIA RODRIGUEZ**  
Director Administrativo Suplente