

CÓDIGO: D-01-132	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	
FECHA: 01/Oct/2026	Proceso: Procesos Gerenciales	
VERSIÓN: 3	Subproceso: Direccionamiento Estratégico	

CONTENIDO

INTRODUCCION.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

CAPITULO I. DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACA COMFABOY"

Art. 1 Presentación:

Art 2. Nombre.

Art. 3. Naturaleza.

Art. 4. Domicilio.

CAPITULO II DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Art. 5 Misión:

Art. 6 Visión:

Art. 7 Propósito Superior:

Art. 8. Focos Estratégicos:

Art 9. Organigrama.

Art. 10 Valores:

Art. 11 Mapa por Procesos:

CAPITULO III. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.

Art. 12.

Art. 13. Objetivo:

Art. 14. Alcance:

CAPITULO IV. COMFABOY Y SU GOBIERNO.

Art. 15. La Asamblea General de afiliados:

Art. 16. Consejo Directivo:

Art. 17. La administración de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

Art.18 Autorregulación:

CAPITULO V. ORGANISMOS Y MECANISMOS DE CONTROL.

Art.19 Revisoría Fiscal:

Art. 20 Comité de Ética.

Art. 21 Comité Independiente de Auditoria, Riesgos y Cumplimiento:

Art. 22 Auditoría Interna:

Art. 23 Lineamientos del Sistema de Control Interno:

Art. 24 Otros Organismos de Control:

Art. 25 Comités Técnicos:

CAPITULO VI. POLITICAS CORPORATIVAS.

Art. 26. Responsabilidad Social:

Art. 27 Política Sostenibilidad Ambiental.

Art. 28. Política Antipiratería.

Art. 29. Política de Atención al Afiliado:

Art. 30. Política de Cabildeo o Lobby:

Art. 31. Para los programas de Seguridad Social en Salud.

Art. 32. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 33. Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas - Política de Seguridad Vial - Política de Prevención del Acoso Laboral - Política de Prevención de Acoso Sexual y Violencia en el entorno Laboral por razones de género.

33.1 Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

33.2 Política de Seguridad Vial.

33.3. Prevención de Acoso Laboral.

33.4. Política de Prevención de Acoso Sexual y Violencia en el entorno laboral por razones de género.

Art. 34. Política antifraude y anticorrupción.

Art. 35 Política de Obsequios:

Art. 36 Política de la Calidad:

Art 37. Política de Uso de los Activos y Fondos de la Entidad.

Art 38. Política Régimen Transparencia.

CAPITULO VII 26 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO.

Art. 39 Política Gestión del Riesgo.

Art. 40. Política Antilavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva LA/FT/FPADM.

Art. 41. Política de Cumplimiento:

CAPITULO VIII. MANEJO DE LA INFORMACIÓN.

Art. 42. Políticas sobre Habeas Data. Comfaboy,

Art. 43.

Art. 44. Reserva de los Asuntos Tratados:

Art. 45.

Art. 46.

Art. 47.

Art. 48.

Art. 49.

Art. 50.

Art. 51.

Art. 52.

Art. 53.

Art. 54. Política Tratamiento de Datos,

CAPITULO IX. PRINCIPIOS.

Art. 55 Estándares de Conducta.

CAPÍTULO X. CONFLICTOS DE INTERES.

Art. 56 Manejo de Conflictos de Interés.

Art. 57. Conducta a Seguir en Situaciones de Conflicto.

CAPÍTULO XI . INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES.

Art. 58 Inhabilidades e Incompatibilidades.

Art. 59 Prohibiciones de pertenecer a más de un Consejo.

Art. 60 Inhabilidades para Contratar.

Art. 61 Declaración Previa.

CAPÍTULO XII. CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES.

Art 62. Principios generales.

CAPÍTULO XIII TALENTO HUMANO.

Art 63.

CAPITULO XIV. RÉGIMEN SANCIONATORIO.

Art. 64.

Art. 65. Del Consejo Directivo.

CAPITULO XV. DISPOSICIONES FINALES.

Art.66.

Art.67. Divulgación y vigencia del Código de Ética y Buen Gobierno De Comfaboy.

Art. 68.

INTRODUCCION

La Ley 789 de 2002, dispuso que todas las Cajas de Compensación Familiar deberán constituir un Código de Buen Gobierno, como mecanismo de autorregulación dirigido principalmente a dar transparencia al actuar de COMFABOY en su contexto, a través de estándares para los directivos y trabajadores, dando reconocimiento de derechos a los afiliados y parámetros al manejo de relaciones con terceros, con la finalidad de generar confianza ante la comunidad y grupos de interés. De esta manera este documento establece un conjunto de instrumentos, mecanismos y políticas que regulan el actuar de la Caja propiciando el logro de los objetivos corporativos, su permanente evaluación, la creación y formalización de una cultura de prevención, detección y gestión de los riesgos principalmente financieros, con el fin de evitar que la Empresa sea utilizada como instrumento para el lavado de activos, la financiación del terrorismo, o que sea sujeta de actividades de corrupción, constituyendo una plataforma de protección a los grupos de referencia y de interés de la Entidad. Lo anterior bajo los principios y valores éticos, que se encuentran inmersos en cada una de las disposiciones que rigen el presente código.

El Código de Ética y Buen Gobierno genera confianza en los grupos de referencia y de interés, ya que evidencia la existencia de controles en procesos y prácticas propios del Buen Gobierno Corporativo organizando la distribución de responsabilidades entre todo el equipo humano, recogiendo la misión, visión, valores corporativos, política de calidad, política para la prevención del lavado de activos y de la financiación del terrorismo y objetivos estratégicos que se han determinado, contribuyendo a incrementar la credibilidad y generando un estilo de dirección unificado.

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá - COMFABOY, se compromete a encauzar sus actividades de acuerdo con los principios enunciados en el Direccionamiento Estratégico, las normas vigentes y el presente Código de Ética y Buen Gobierno, orientándose a una gestión bajo principios y valores éticos frente a la sociedad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para los efectos de la comprensión de los diferentes aspectos del presente Código, se establecen los siguientes significados de las expresiones empleadas en el texto:

Código de ética Buen Gobierno: Conjunto de mecanismos e instrumentos de que dispone la administración de Comfaboy para dar transparencia a las actuaciones de los órganos directivos y trabajadores en todos sus niveles, maximizando su valor como corporación, reconocer y hacer posible sus derechos a los grupos de referencia y de interés.

Conflicto de Interés: Es la 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.

Grupos de Interés: Son aquellas personas, grupos o entidades sobre las cuales tiene influencia o puede tener la Caja en su actividad. Se consideran Grupos de Interés los usuarios de los servicios que presta la Caja, las personas a cargo y los cónyuges o compañeros permanentes de los trabajadores afiliados, los afiliados facultativos, los desempleados afiliados, los pensionados afiliados, las demás Cajas de Compensación Familiar, los consumidores, proveedores, acreedores, los organismos de Control, los competidores, los empleados, la comunidad.

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la gestión de servicio, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y propósitos.

Principio: Causa fundamental o verdad universal; lo inherente a cualquier cosa. La explicación última del ser de algo. La fuente primaria de todo ser, de toda la actualidad y de todo conocimiento.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos de la Entidad, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones o generando oportunidades para su cumplimiento.

Valores: Son formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

CAPITULO I.

DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BOYACA COMFABOY"

Art. 1 Presentación: La Historia de Comfaboy comienza el 13 de Abril de 1961 en la ciudad de Tunja, cuando en el salón del Concejo Municipal, 21 hombres de Empresa, se reunieron con el propósito de declarar constituida la Caja de Compensación Familiar del Departamento. El Acta de esta reunión fue protocolizada en la Notaría Primera de Tunja, mediante Escritura Pública N° 1259 de Septiembre de 1961 nace Jurídicamente la corporación.

Pero es la fecha del 17 de Agosto de 1961, la que se ha tomado como día de nacimiento Jurídico de la Corporación, por haberse expedido el reconocimiento legal de la Gobernación del Departamento, otorgándole la Personería Jurídica N° 428.

En un principio la Caja inició actividades en dos oficinas, ubicadas en el tercer piso del Edificio Fonseca, ubicado en la carrera 11 de Tunja, frente al comando de la Policía Nacional.

Art 2. Nombre. La denominación de la corporación es: Caja de Compensación Familiar de Boyacá "COMFABOY".

Art. 3. Naturaleza. COMFABOY es una Corporación autónoma de derecho privado, sin ánimo de lucro, con patrimonio y Personería Jurídica propios de las contempladas en el libro Primero, Título 36 del Código Civil Colombiano, tiene carácter permanente y su duración es indefinida, su domicilio principal es la ciudad de Tunja, capital del Departamento de Boyacá, reconocida legalmente por la Gobernación de Boyacá otorgando Personería Jurídica No. 428 del 17 de agosto de 1961.

Art. 4. Domicilio. Su sede principal es la ciudad de Tunja, en la Cra. 10 N°16-81 y podrá tener sedes en cualquiera de las ciudades o municipios del departamento de Boyacá.

CAPITULO II

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Los trabajadores de la Caja se comprometen a orientar todas sus actuaciones hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión vigente, así:

Art. 5 Misión: Somos la Caja de Compensación Familiar orgullosamente Boyacense administramos una prestación social que contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y la comunidad en general bajo principios de equidad y solidaridad

Art. 6 Visión: Seremos la entidad líder y la primera opción en servicios sociales integrales, innovadores y de fácil acceso para los boyacenses

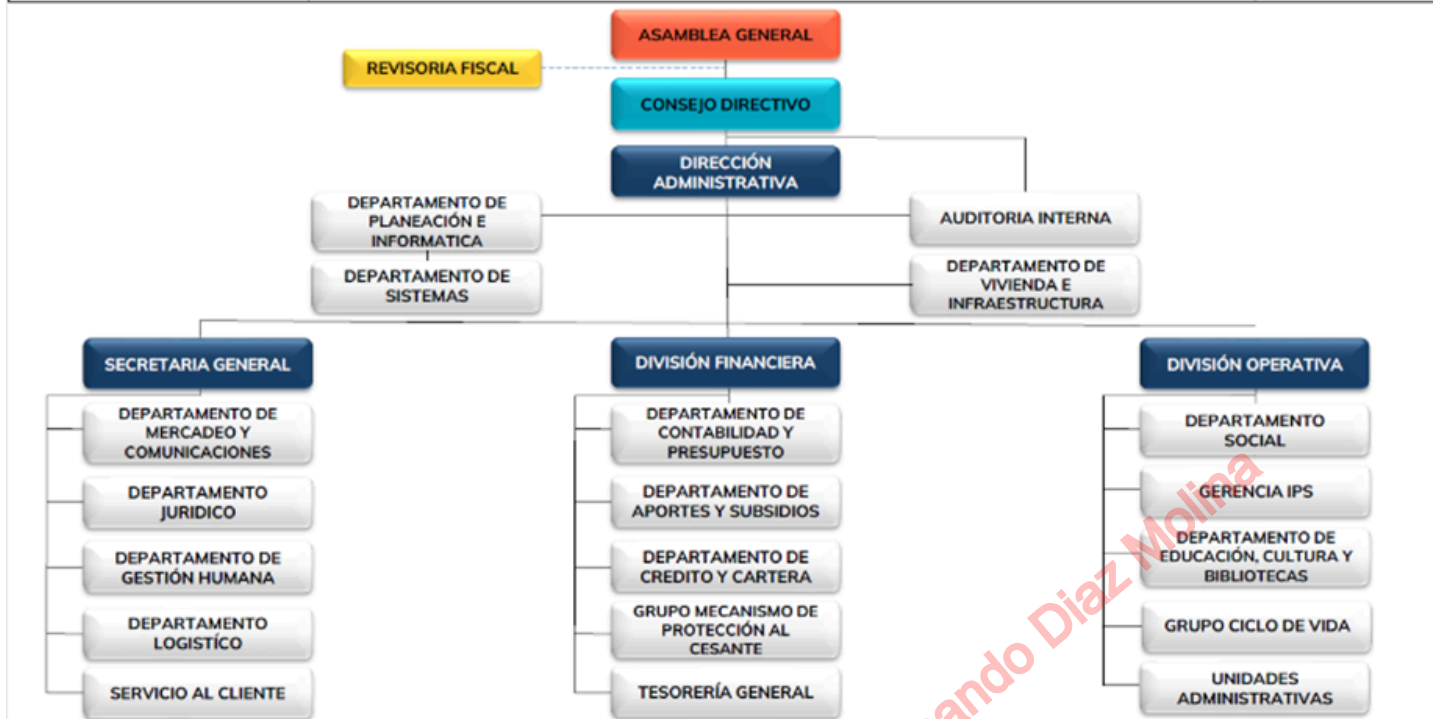
Art. 7 Propósito Superior: En COMFABOY mejoramos su calidad de vida y contribuimos a la felicidad de su familia.

Para el desarrollo del propósito, Comfaboy definió objetivos desde las perspectivas de: afiliados y beneficiarios, financiera, de procesos y de capacidades dentro del diseño estratégico corporativo.

Art. 8. Focos Estratégicos: son pilares de actuación que muestran la ruta para el cumplimiento de la visión; agrupan los retos (objetivos) estratégicos y son base para el alineamiento estratégico. para Comfaboy, los focos de trabajo para el cumplimiento de los fines institucionales al 2028 son:



Art 9. Organigrama



Art. 10 Valores: Los valores corporativos aprobados para el direccionamiento estratégico para 2024 a 2028 son:

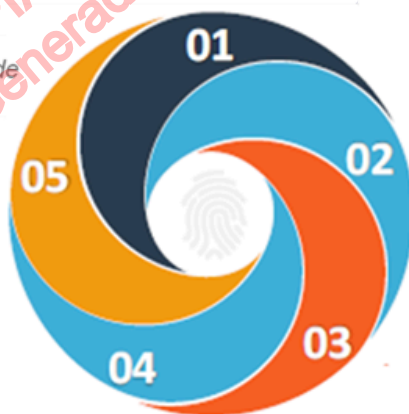
01. En COMFABOY primero sumercé (Servicio)

Brindamos colaboración, apoyo y asesoría a cada uno de nuestros afiliados y partes interesadas, priorizando sus necesidades con el fin de cumplir sus expectativas con calidez, respeto, amabilidad y cordialidad.

05. Juntos somos más

(Calidad y trabajo en equipo)

Unión, cooperación, solidaridad de todos para lograr un fin común



02. Trato como quiero ser tratado (Respeto)

Comportamiento y actitudes adecuadas hacia los demás, con respeto, reconocimiento mutuo, comprensión y amabilidad hacia el otro.

04. En COMFABOY honramos compromisos

(Compromiso, puntualidad cumplimiento)

Cumplimiento con lo pactado en los términos y tiempos establecidos, honrar la palabra y los compromisos

03. Hacemos siempre lo correcto (Honestidad e integridad)

Integridad de cada uno de los trabajadores de COMFABOY. Propiedad y precisión en el actuar. Comportarse y expresarse con la verdad, de forma razonable, justa y coherente.

Art. 11 Mapa por Procesos:



CAPITULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Art. 12 Este código de ética establece los compromisos que rigen el comportamiento de las personas pertenecientes a la Corporación, en sus relaciones de trabajo, sociales y con sus grupos de interés.

Con este código de ética se pretende conservar e incrementar la confianza que se ha depositado en la gestión de Comfaboy, manteniendo conductas éticas y de negocios, enmarcado en el respeto a la ley, a las normas y reglamentos que regulan a la Caja de Compensación Familiar. Al Comité de Ética le corresponde cumplir con la normatividad vigente.

Art. 13. Objetivo: El presente código tiene como fin establecer mecanismos, directrices, instrumentos y disposiciones de autorregulación para las distintas instancias de la Corporación, generando confianza, transparencia, claridad y autonomía, como herramienta para el uso eficiente de todos los recursos en el marco del gobierno corporativo e implementando procesos y prácticas que permitan prestar un mejor, mayor y oportuno servicio a las partes interesadas, obedeciendo a sus especialidades y necesidades.

Art. 14. Alcance: Aplica para todas las actuaciones de los órganos de dirección, colaboradores, contratistas, proveedores, entidades y demás grupos de interés que participan en el desarrollo del objeto social de la Corporación, para aplicarlos y velar porque las conductas queden enmarcadas según lo definido en el presente código.

CAPITULO IV

COMFABOY Y SU GOBIERNO

El gobierno corporativo se refiere a un sistema compuesto por estructuras y regulaciones que supervisan y regulan la administración social, administrativa, financiera y legal de la Caja. En este contexto, se establecen los derechos, obligaciones y roles, así como la relación entre los siguientes componentes: la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo, el Director (a) Administrativo(a).

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

Art. 15. La Asamblea General de afiliados: Es la máxima autoridad de COMFABOY. Está conformada por la reunión de los empleadores afiliados hábiles o sus representantes, acreditados en la forma y condiciones señaladas en la ley y los estatutos. Su composición y desarrollo se encuentran consagrados en los Estatutos de la Corporación, que podrán ser consultados en la página web y en el siguiente link: Estatutos Comfaboy

Art. 16. Consejo Directivo: Es el órgano directivo, constituido por la Asamblea General de Afiliados, está conformado según las calidades y

requisitos establecidos por la ley. Su misión principal es asegurar un trato justo y equitativo, garantizando la calidad de la información que se comunica a los grupos de interés. Además, vela por el cumplimiento de las exigencias de gobierno corporativo, tanto las establecidas por la normativa vigente como aquellas adoptadas voluntariamente por la Entidad.

Dicho órgano está conformado así:

- a. 5 miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los empleadores afiliados, elegidos por la Asamblea General de Afiliados.
- b. 5 miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores.

Frente a este código, le compete su aprobación, adopción y su aval para las modificaciones que sean pertinentes, así como instruir a la administración sobre su cumplimiento.

Sus atribuciones y funciones se encuentran contempladas en la ley y los estatutos de la Entidad.

Art. 17. La administración de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá. Estará a cargo del Director Administrativo, quien será su representante legal, a quién corresponde la administración directa de la misma y por cuyo gestión responderá ante lo Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo y los entes de Control y Vigilancia, en cumplimiento de las funciones contempladas en la Ley y los Estatutos.

Mediante el presente Código de Ética y Buen Gobierno, los órganos de dirección y administración establecen las políticas que consideran necesarias para el ejercicio íntegro, transparente y eficiente de su función, con base en las normas contempladas en la Constitución Política de Colombia, la normatividad legal, reglamentaria y estatutaria que le es propia, por lo que tales órganos se comprometen, junto con sus directivos y demás trabajadores, a darles efectiva aplicación y cumplimiento en el desarrollo de su gestión.

Para cumplir con tal cometido, Comfaboy se ha comprometido a administrar bajo los preceptos de integridad y transparencia, gestionar eficientemente los recursos, administrar los riesgos, ser eficaces en la realización de sus cometidos, coordinar y colaborar con los entes públicos y privados.

Por lo anterior, todos los trabajadores se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad, actuando con objetividad y profesionalismo en el cumplimiento de sus funciones, guiando todas sus acciones hacia el cumplimiento de su misión, formulando las políticas y acciones estratégicas que sean necesarias para ello, y siendo responsables por su ejecución; así mismo, se insta a todos los contratistas y usuarios para que asuman este compromiso de acuerdo a su competencia, aplicando en su relación con COMFABOY las directrices impartidas en el presente código.

Art.18 Autorregulación: COMFABOY se autorregula mediante mecanismos de medición de indicadores que evalúan la gestión ante los afiliados y sus grupos de interés en aspectos como cumplimiento de objetivos corporativos, visión, plan operativo y procesos.

Cada líder se encarga de la medición de su proceso y del plan operativo y planeación es responsable de la medición de los objetivos corporativos y de la consolidación y presentación de resultados a la alta Dirección.

La caja se regula por la normatividad legal vigente y adopta las directrices y políticas establecida por el Consejo Directivo y el Director Administrativo; bajo estos parámetros cada líder es responsable de gestionar su implementación y realizar las mejoras continuas en procura de la efectividad en las operaciones, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones.

CAPITULO V.

ORGANISMOS Y MECANISMOS DE CONTROL

Art.19 Revisoría Fiscal: Sus funciones son establecidas en los art 207 del Código de Comercio, Artículo 2.2.7.1.4.1 del decreto 1072 de 2015; art 48 y 49 de la ley 21 de 1982 y demás que señale la ley, los estatutos y las que siendo compatibles con las anteriores le encomiende la Asamblea general de afiliados y la Superintendencia del Subsidio Familiar. El nombramiento del Revisor Fiscal se realizará de acuerdo a los parámetros establecidos en los estatutos y normatividad legal vigente aplicable.

En ejecución de sus funciones el revisor fiscal estará sujeto a la observancia en lo establecido en la ley 43 de 1990. De igual manera el decreto 2463 de 1981, establece el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades del organismo de fiscalización. La revisoría fiscal deberá tramitar los requerimientos de información de cualquier proceso de la corporación a través de la Dirección Administrativa.

Art. 20 Comité de Ética: El Consejo Directivo crea un Comité de Ética, el cual está conformado por los miembros de la Alta Gerencia, en número impar, igual o mayor a tres (3).

Las funciones del Comité de Ética incluyen al menos, las siguientes:

- . Construir, coordinar y aplicar estrategias para fortalecer los pilares de conducta ética al interior de la corporación.
- . Apoyar al Consejo Directivo en sus funciones de resolución de conflictos de interés.
- . Elaborar los programas necesarios para la divulgación y difusión de los principios y valores éticos de la corporación.
- . Crear y apoyar las actividades para la actualización del Código de Ética y Conducta y de Buen Gobierno.
- . Seguimiento periódico del grado de cumplimiento del Código de Ética y la eficacia del sistema de denuncias anónimas, evaluando las actuaciones antiéticas que se presenten y el contenido de las denuncias efectuadas.
- . Si llegara a existir un tema de discusión ética que implique directamente al Director Administrativo, representante legal, un miembro del

Consejo Directivo, el Auditor Interno o el Revisor Fiscal; en este caso, un número impar, igual o mayor a tres (3), de miembros del Consejo Directivo accionará como Comité de Ética.

Adicionalmente, el Comité de Ética construye los lineamientos de las políticas anticorrupción para la corporación y realizará el diseño y seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

Para el efecto, se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en Libro IV Régimen de Transparencia de las Cajas de Compensación Familiar de la Circular Única.

Art. 21 Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento: Este comité, derivado del órgano social, se encarga de evaluar el sistema de control interno y la gestión integral de riesgos, promoviendo su mejoramiento continuo.

El Consejo Directivo, a través de este comité, supervisa políticas, procedimientos, riesgos y controles internos, analiza la ejecución de operaciones, atiende observaciones de entes de control y revisa periódicamente el Sistema de Control Interno. Este comité tiene la autoridad de verificar el cumplimiento de responsabilidades en el sistema de control interno y asegurarse de que se tomen las medidas correctivas necesarias.

Además, realiza un seguimiento continuo a los niveles de exposición al riesgo, los impactos relacionados y las respuestas correspondientes.

Este comité ejerce las funciones asignadas en la Normatividad vigente.

Art. 22 Auditoría Interna: Es una función independiente y objetiva que agrega valor y mejora las operaciones de la organización mediante la evaluación y optimización de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Su independencia debe ser garantizada por el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, que también decide el alcance del trabajo en función de las recomendaciones del Auditor Interno. Los hallazgos clave deben ser informados tanto a la Dirección como al Comité. La auditoría puede realizarse internamente o con proveedores externos.

Art. 23 Lineamientos del Sistema de Control Interno: El Sistema de Control Interno, es el conjunto de normas, principios, fundamentos, procesos, procedimientos, acciones, mecanismos, técnicas e instrumentos de control, ordenados y relacionados entre sí para su ejecución por el Consejo Directivo, la Dirección Administrativa y todos los colaboradores de las Cajas de Compensación Familiar; diseñado para proporcionar un aseguramiento razonable en cuanto al logro de los objetivos relacionados con las operaciones, los informes a presentar y el cumplimiento normativo, con el fin de propender por una adecuada gestión de los riesgos.

Es responsabilidad de los trabajadores conocer y aplicar las políticas de autocontrol adoptadas por la corporación para la ejecución de las actividades inherentes al cargo, realizar observaciones al superior inmediato frente a aspectos que considere que pueden contribuir con el mejoramiento del control, calidad, eficiencia y eficacia de las actividades que realiza e informar por escrito al superior inmediato y al Comité de auditoría, riesgos y cumplimiento sobre los aspectos que tenga conocimiento y que puedan afectar o afecten el sistema de control interno, la salvaguarda de los activos y el buen nombre de COMFABOY.

Art. 24 Otros Organismos de Control: Comfaboy suministra la información requerida y colabora con los organismos de control y vigilancia tales como las Superintendencias de Subsidio Familiar y Salud y la Contraloría General de la República.

Art. 25 Comités Técnicos: Comfaboy cuenta con comités internos de asesoría y apoyo a la gestión, los cuales se rigen por lineamientos independientes e individuales para el cumplimiento de sus objetivos, los cuales están documentados en el sistema integrado de gestión.

CAPITULO VI.

POLITICAS CORPORATIVAS

Art. 26. Responsabilidad Social: Comfaboy establece su compromiso, desde su gestión interna, con la protección de los derechos fundamentales, salvaguardando los parámetros básicos de protección a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad humana, a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de conciencia y de cultos, a la información, al trabajo, a la asociación, al respeto y cuidado de la naturaleza, a la intervención ciudadana activa, y a la solidaridad, entre otros.

Art. 27 Política Sostenibilidad Ambiental. COMFABOY es una empresa que se fundamenta basado en los principios de sostenibilidad por medio de acciones de sensibilización con sus empleados, clientes, proveedores y huéspedes, promoviendo así la conservación del patrimonio de la región, la reducción de los impactos ambientales y la disminución gradual de los residuos generados dentro de los establecimientos y en los sitios donde se desarrollen actividades misionales. Buscamos promover la cultura de la comunidad y promocionar la oferta de nuestros productos de manera responsable buscando proteger los recursos naturales, propiciando la utilización de tecnologías limpias, desarrollo de prácticas eficientes y ecológicamente amigables encaminadas a la conservación y uso sostenible

Promovemos el rechazo a la explotación sexual y comercial de niños y adolescentes (ESCENNA), apoyamos el desarrollo de las comunidades que elaboran productos o prestan servicios que promueven el uso sostenible de las materias primas reutilizadas para la producción y que resalten las características propias de la zona; promovemos la comercialización y uso de artesanías fabricadas por habitantes de la región favoreciendo la generación de empleo.

Para COMFABOY es un compromiso prestar servicios que cumplan con los requisitos de nuestros usuarios, las disposiciones legales y los estándares del sector hotelero y turístico, en condiciones amigables y sostenibles económica, sociocultural y ambientalmente.

Art. 28. Política Antipiratería. Directivos y trabajadores se comprometen a respetar las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, dando cumplimiento a lo establecido en las disposiciones internas que rigen el uso de Internet y del correo electrónico.

Ningún trabajador está autorizado para instalar en sus equipos software diferente a los debidamente adquiridos por Comfaboy. Igualmente, no se permite bajar de Internet copias ilegales de software, música, juegos, o transmitir material vedado según las leyes de derechos de autor o leyes estatales.

Art. 29. Política de Atención al Afiliado: La Caja de Compensación Familiar de Boyacá "COMFABOY" Atenderá con igualdad de condiciones a todos los clientes y afiliados a través de sus diferentes canales de acceso, garantizando, que este servicio sea de carácter incluyente e igualitario, sin preferencias ni discriminación en el trato y sin importar su raza, sexo, edad, religión, condición social, física, política o académica; con calidez y respeto, atendiendo sus expectativas, escuchando con esmero, comprendiendo y mostrando interés por sus necesidades, y realizando un acompañamiento permanente en la gestión de sus requerimientos. Igualmente serán parte esencial de nuestro ejercicio diario, madres embarazadas, adulto mayor, el niño y todo aquel que pertenezca a una población vulnerable, favoreciendo su ingreso, tránsito y permanencia en espacios confortables, cómodos, y seguros, que permitan su libre y autónomo desplazamiento.

Art. 30. Política de Cabildeo o Lobby: COMFABOY no se vinculará ni financiará a ningún partido político; las actuaciones que realice o en las que participe como entidad o gremio estarán encaminadas a gestionar el bienestar económico, social, regional de sus afiliados vinculándose a procesos de activa participación democrática con los diferentes grupos de interés y se abstendrá de gestionar beneficios particulares en favor de terceros o trabajadores.

Art. 31. Para los programas de Seguridad Social en Salud. Comfaboy se compromete a dar aplicación a lo establecido en el Art. 11 de la Ley 1474 del 2011, adoptando medidas de control apropiado y suficiente, orientadas a evitar que se generen fraudes en el sistema de seguridad social en salud.

Comfaboy adoptará mecanismos y reglas de conducta con los siguientes propósitos:

1. Identificar adecuadamente a sus afiliados, su actividad económica, vínculo laboral y salario.
2. Establecer la frecuencia y magnitud con la cual sus usuarios utilizan el sistema de seguridad social en salud.

Art. 32. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

COMFABOY, Caja de Compensación Familiar de Boyacá, reconoce la importancia de proteger y promover el bienestar de sus trabajadores y demás partes interesadas, por lo que se compromete con la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

En este marco, la organización propende por proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables; prevenir lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; identificar peligros y gestionar los riesgos; cumplir los requisitos legales aplicables; promover la participación de los trabajadores y fortalecer la cultura de prevención, autocuidado y mejoramiento continuo.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecida en el documento D-15-237 POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST V. 0, el cual contiene los compromisos y lineamientos institucionales que orientan la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en COMFABOY.

Art. 33. Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas - Política de Seguridad Vial - Política de Prevención del Acoso Laboral - Política de Prevención de Acoso Sexual y Violencia en el entorno Laboral por razones de género.

33.1 Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

COMFABOY establece lineamientos para prevenir el consumo de alcohol, tabaco, cigarrillos electrónicos y sustancias psicoactivas, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables. La política prohíbe el porte, consumo, distribución o comercialización de estas sustancias en las instalaciones o durante el desarrollo de actividades laborales, así como presentarse o permanecer bajo sus efectos durante el ejercicio de las funciones. Igualmente, promueve acciones de sensibilización, prevención, autocuidado y estilos de vida saludables, y contempla la realización de pruebas preventivas cuando las condiciones del cargo o la gestión del riesgo lo justifiquen, conforme a la normativa vigente.

La Política de Prevención del Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas se encuentra establecida en el D-15-237 POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST, Versión 0, y aplica a los trabajadores de COMFABOY independientemente de su modalidad de contratación, contemplando como excepción el uso de medicamentos prescritos médicamente.

33.2 Política de Seguridad Vial.

COMFABOY establece la Política de Seguridad Vial como compromiso para preservar la seguridad y salud de trabajadores, contratistas y demás actores viales, mediante la prevención de accidentes de tránsito, el cumplimiento de las normas de tránsito y transporte, el fortalecimiento de buenas prácticas de conducción y la mejora continua de las acciones de seguridad vial. Esta política contempla lineamientos relacionados con el respeto de los límites de velocidad, uso permanente del cinturón de seguridad, conducción en condiciones físicas adecuadas, prohibición de conducir bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, uso seguro de dispositivos electrónicos, mantenimiento e inspección preoperacional de los vehículos y aplicación de técnicas de manejo defensivo.

La Política de Seguridad Vial se encuentra establecida en el D-15-237 POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST, Versión 0, y es de obligatorio cumplimiento para conductores propios, contratistas, subcontratistas y demás

actores viales relacionados con las actividades de COMFABOY, quienes deberán cumplir las disposiciones del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y participar en las actividades de capacitación programadas por la organización.

33.3. Prevención de Acoso Laboral.

COMFABOY, Caja de Compensación Familiar de Boyacá es una entidad privada sin ánimo de lucro dedicada a la prestación de servicios de seguridad social y que tiene como política proporcionar un ambiente de trabajo, sano, seguro y adecuado a todos sus trabajadores y dar vigilancia al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique calificación de acoso laboral y así dar trámite e intervención oportuna a las quejas que radiquen a través del Comité de Convivencia Laboral, fijando unos principios de conducta y actividades que deben ser cumplidas:

- . Prevenir conductas del acoso laboral y defender el derecho de todos(as) los(as) trabajadores(as) para ser tratados con dignidad.
- . Promover conductas éticas y responsables en el lugar de trabajo que prevengan el acoso laboral en todas sus formas.
- . Desarrollar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo
- . Mantener la sensibilización de los trabajadores sobre la prevención de mecanismos de acoso laboral conforme lineamientos de la Ley 1010 de 2006.
- . Defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad en el trabajo; e integrar prácticas de conductas sanas en todos sus procesos con el fin de lograr una colaboración conjunta de todos sus trabajadores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.
- . Adoptar estrategias para fortalecer la convivencia laboral y consolidar un ambiente de respeto, confianza y cooperación.
- . Promover valores como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos.

El incumplimiento de esta política por parte de cualquier trabajador, contratista o visitante será considerado una falta grave.

Las acciones disciplinarias correspondientes se manejarán conforme a lo establecido en el Capítulo XVI del Reglamento Interno de Trabajo de COMFABOY.

COMFABOY reafirma su compromiso con la defensa de la dignidad y el bienestar de todos sus colaboradores, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la cooperación. Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la organización y partes interesadas.

33.4. Política de Prevención de Acoso Sexual y Violencia en el entorno laboral por razones de género.

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá, Comfaboy, se encuentra comprometida con la prevención del acoso sexual y violencia por razones de género dentro de la Corporación, por esta razón implementará un programa orientado a promover los espacios laborales seguros a través de la planeación y realización de acciones que contribuyan a sancionar y eliminar las posibles conductas de violencia de género que se puedan presentar en Comfaboy.

Art. 34. Política antifraude y anticorrupción.

COMFABOY establece la Política Antifraude y Anticorrupción bajo el principio de que la integridad de la organización no es negociable y que no se tolera el fraude ni la corrupción en ninguna de sus formas. La política promueve una cultura de legalidad, transparencia, honestidad e integridad, orientada al cumplimiento de las normas aplicables, la gestión de conflictos de interés, la aplicación de controles y medidas de debida diligencia, así como la identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos de fraude y corrupción.

La Política Antifraude y Anticorrupción se encuentra establecida en el M-01-061 PROGRAMA ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN, y es de aplicación para los trabajadores y demás partes relacionadas con COMFABOY. Así mismo, establece el deber de reportar cualquier situación de fraude o corrupción a través de los canales dispuestos por la organización y cooperar con las investigaciones correspondientes, fortaleciendo una cultura institucional basada en la transparencia, el cumplimiento y los valores corporativos.

Art. 35 Política de Obsequios: Los trabajadores de Comfaboy se comprometen a no aceptar incentivos de personas naturales o jurídicas con el fin de verse favorecidos o beneficiados con la asignación de un bien o servicio o buscando un beneficio particular.

Se exceptúan las siguientes situaciones:

- . Material promocional o publicitario para el uso en nuestras oficinas o servicios.
- . Capacitaciones que estén directamente relacionadas con las responsabilidades del cargo y sean aplicables a la Corporación.
- . Así mismo, los empleados de la Entidad podrán aceptar invitaciones o atenciones sociales con el propósito de fortalecer relaciones con proveedores y clientes.
- . En situaciones donde un empleado considere necesario aceptar una invitación o un regalo que no esté contemplado en las condiciones mencionadas anteriormente, deberá obtener la aprobación de su jefe inmediato, siempre en representación de la Corporación y no a título personal.
- . Las propinas voluntarias entregadas y recibidas por los empleados de Comfaboy en establecimientos de comidas y bebidas se rigen por las prácticas habituales.

Establecer una política de obsequios promueve la transparencia y la ética en las prácticas empresariales. Define claramente qué se considera aceptable en términos de regalos y obsequios, evitando situaciones éticamente cuestionables.

Art. 36 Política de la Calidad: Es política de Calidad de COMFABOY prestar servicios que cumplan las necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas, mediante la óptima gestión de los recursos del Sistema de Protección Social, con un talento humano cálido, idóneo y comprometido, orientado hacia la cultura del mejoramiento continuo.

Art 37. Política de Uso de los Activos y Fondos de la Entidad

Los activos de COMFABOY solo serán utilizados para beneficio de la Entidad.

La Caja de Compensación implementará los mecanismos necesarios para controlar el uso y destinación de los activos de la corporación, en caso de identificar malversación de los mismos realizará las acciones necesarias encaminadas a la detección, investigación y decisión a que haya lugar para poner fin a esta.

Art 38. Política Régimen Transparencia

La finalidad de esta Política de Transparencia y Ética Empresarial es establecer pautas claras de comportamiento y rendimiento para todas las personas que forman parte de la empresa. Estas directrices se fundamentan en seis (6) principios fundamentales: legalidad, honestidad, buena fe, lealtad, interés general y corporativo, y veracidad. Estos principios deben orientar nuestras acciones en todos los niveles:

a) Principio de la Legalidad: Todos los empleados vinculados a COMFABOY se compromete a garantizar el cumplimiento tanto de la letra como del espíritu de la Constitución y las leyes colombianas. Esto abarca el acatamiento de disposiciones y reglamentaciones emitidas por las autoridades, así como las normas y políticas establecidas por COMFABOY.

b) Principio de la Honestidad: La consciencia de las responsabilidades y obligaciones morales, legales y laborales por parte de todos los trabajadores refleja el cumplimiento de los deberes hacia la comunidad, COMFABOY y el país.

c) Principio de la Buena Fe: Actuar con buena fe, diligencia y cuidado, priorizando el respeto hacia las personas y el cumplimiento de la ley en todo momento.

d) Principio de la Lealtad: En un gesto de lealtad hacia COMFABOY, cada persona debe comunicar por escrito de manera oportuna a sus superiores inmediatos cualquier hecho o irregularidad cometida por otro trabajador o un tercero que pueda afectar los intereses de COMFABOY, afiliados y directivos.

e) Principio del Interés General y Corporativo: Todas las acciones deben guiarse siempre por el interés general, y la gestión en todos los niveles debe estar exenta de cualquier interés económico personal.

f) Principio de la Veracidad: Damos prioridad a la verdad por encima de cualquier consideración; afirmamos y aceptamos la verdad en todas las circunstancias.

Comfaboy se compromete a promover una cultura de Transparencia y Ética en las relaciones comerciales con las contrapartes con que se relaciona.

Comfaboy garantiza la divulgación de las políticas para el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial a los trabajadores y demás grupos de interés a través de sus canales de comunicación (Boletines, Correos, Redes Sociales, Intranet, Pagina Web).

Comfaboy, no establecerá relaciones, ni vínculos con proveedores, contratistas o terceros, ni se asocia con personas que hayan sido condenadas por actividades relacionadas con corrupción o soborno y que tengan procesos vigentes.

Comfaboy, impulsa a nivel institucional una cultura de prevención del riesgo del sistema acorde con otras políticas como la del Sistema de Gestión de Calidad, y el Sistema de Control Interno, a través del autocontrol a todos los niveles de la Corporación, evaluará los riesgos asociados a Corrupción y Soborno Transnacional y establecerá los controles y planes de acción necesarios para promover su política de cero tolerancias al Soborno y Corrupción.

Comfaboy, realizarán procedimientos de debida diligencia con el fin de identificar situaciones o prácticas corruptas o manejo de sobornos internos como externos a la entidad.

Comfaboy acogiendo las buenas prácticas adopta la implementación de sistemas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control y reporte, a través de la Línea de Transparencia, entre otros, con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

Comfaboy prohíbe cualquier tipo de soborno o acto de corrupción, y exige el cumplimiento de todas las Normas anticorrupción y antisoborno.

Es imperativo anteponer la observancia de los principios y valores éticos al logro de las metas de la entidad, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir las políticas que integran el Código de Ética y Buen Gobierno.

Las personas vinculadas a la Compañía deben conocer y cumplir con todas las políticas y procedimientos que integran el Código de Ética y

CAPITULO VII

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO

Art. 39 Política Gestión del Riesgo. COMFABOY establece la Política de Gestión del Riesgo como marco para fortalecer una cultura integral de gestión de riesgos, con la participación de todos los niveles de la organización. Esta política orienta la identificación, análisis, valoración, tratamiento, monitoreo y evaluación de los riesgos, con el propósito de prevenir, reducir, mitigar, transferir o eliminar aquellos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la continuidad de las operaciones y los intereses de las partes interesadas, bajo los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión.

La Dirección Administrativa propone las medidas, mecanismos y lineamientos necesarios para el desarrollo e implementación de esta política, promoviendo su aplicación en los diferentes procesos de la organización. La política se encuentra desarrollada y contenida en el M-01-052 MANUAL DE GESTIÓN DE RIESGOS, documento que establece la metodología, responsabilidades, herramientas y mecanismos para la administración integral de los riesgos de COMFABOY, en concordancia con los lineamientos institucionales, la Circular 004 del 09 de julio de 2024 de la Superintendencia del Subsidio Familiar y la ISO 31000:2018.

Art. 40. Política Antilavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva LA/FT/FPADM

COMFABOY se compromete a establecer de manera continua e idónea, mecanismos que prevengan actuaciones ilícitas que directa o indirectamente puedan vincular a la Entidad con actividades de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de armas de destrucción masiva y/o cualquiera de sus delitos fuentes.

Así mismo, todo negocio, acto, convenio u asociación deberá someterse a los procedimientos internos y externos relacionados con la gestión del riesgo de este sistema, a través de la aceptación y adhesión de esta política, y demás sistemas de gestión del riesgo que contribuyan a demostrar la debida diligencia, conocimiento del cliente, por lo tanto no se aceptará ni mantendrán vínculos comerciales y/o contractuales con contrapartes (personas naturales y/o jurídicas) que se encuentren inmersos en temas de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de armas de destrucción masiva y/o cualquiera de sus delitos fuentes.

Esta política queda establecida como regla de conducta que rige la actuación de COMFABOY y a todos sus empleados frente al riesgo LA/FT/FPADM, en complementariedad de los lineamientos establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno, así como de las demás políticas internas.

Art. 41. Política de Cumplimiento: La Organización se compromete a cumplir con sus responsabilidades y deberes, dentro del marco de la legislación vigente de conformidad con las políticas y procedimientos internos.

Esta política está arraigada en todos los aspectos y procesos de la Organización, fundamentada en la búsqueda constante de la mejora, el cumplimiento de normativas, la transparencia, la ética empresarial y la promoción de una sólida gobernanza.

CAPITULO VIII

MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Art. 42. Políticas sobre Habeas Data. Comfaboy, como responsable del tratamiento de datos personales suministrados por los usuarios, afiliados, trabajadores, proveedores, terceros y otros interesados, debe garantizar 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. En consecuencia, se deben implementar medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Art. 43. La información que suministra Comfaboy a sus trabajadores, contratistas, clientes, órganos de control o al público en general, debe ser cierta y verificable, todo dentro de las restricciones que, en virtud de la ley, o de contratos y acuerdos de confidencialidad, se impongan respecto de la divulgación de esta clase de información.

Art. 44. Reserva de los Asuntos Tratados: Los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo, el Secretario General, el Revisor Fiscal y los demás trabajadores que sean citados o invitados por el Director Administrativo y asistan a las sesiones del Consejo Directivo, están obligados a guardar reserva y confidencialidad sobre los asuntos que sean tratados en dichas reuniones.

Toda información que en relación con la operación y marcha de la Caja se requiera, por parte de un integrante del Consejo Directivo, deberá solicitarse por escrito y motivada, a través de la Presidencia, quien tramitará su atención ante la Dirección Administrativa o la Revisoría Fiscal, según el caso. Las respuestas serán dadas por conducto de la Secretaría General.

Art. 45. La información comercial que obtiene Comfaboy de sus usuarios y terceros es confidencial, pertenece a ellos y es administrada en cumplimiento del objeto social de la Corporación y bajo los parámetros establecidos en la ley, su divulgación procede únicamente por orden judicial, por requerimiento de organismos de vigilancia y control u otra autoridad competente. En los demás casos, para que otros dispongan de esta información, se requiere autorización previa, escrita y expresa de su titular.

Art. 46. Los trabajadores deben utilizar la información cuyo uso les ha sido autorizado únicamente para los fines propios de su labor.

Art. 47. Los trabajadores deben abstenerse de revelar precios o condiciones de cotizaciones, propuestas u ofertas, que pongan en condiciones de ventaja a algún proponente, oferente o proveedor, a dar información de las adjudicaciones de las ofertas o concursos antes de la oficialización del resultado por parte del trabajador competente, so pena de presumirse que está privilegiando al oferente que recibe dicha información.

Art. 48. Los trabajadores, en relación con la información que suministren, deberán observar que la misma corresponda a la verdad y que esté apoyada en documentación cierta y auténtica. Se considera una conducta inadmisiblemente inadecuada distorsionar u ocultar la verdad.

Art. 49. Los trabajadores deben mantener la reserva del secreto profesional o industrial, así como de los negocios que manejen.

Art. 50. Los trabajadores a quienes se les asigne claves o códigos de acceso a los sistemas deberán mantenerlos en reserva y bajo su responsabilidad.

Art. 51. La difusión de la información es de carácter estratégico y está orientada al fortalecimiento de la imagen institucional, para lo cual Comfaboy dispone del manual de comunicaciones internas, externas y relaciones públicas que contribuye a que la información que se brinda sea oportuna, actualizada, veraz y confiable, a través de formatos y canales definidos para ello. Todo el personal debe abstenerse de dar declaraciones a medios de comunicación sobre eventos internos o externos a excepción de quienes tienen autoridad para el manejo de las relaciones públicas o sean expresamente delegadas por la caja para tal fin.

Art. 52. Para el manejo de la información privilegiada, se suscribirán acuerdos de confidencialidad de manera que se asegure que la información que tiene reserva sea manejada con prudencia y no sea publicada o conocida por terceros.

Art. 53. El personal debe abstenerse a tomar como propias o comercializar los desarrollos de software, invenciones, creaciones diseños, manuales, mejoras de procedimientos elaborados y patrocinados por la Caja, aun cuando deje de existir el vínculo laboral.

Art. 54. Política Tratamiento de Datos. aplica para el tratamiento de los datos personales que COMFABOY realiza para llevar a cabo el diseño, construcción, entrega y mejora de los productos y servicios que brinda a los afiliados, a través de los beneficios ofrecidos. Los controles y procedimientos aquí establecidos son la guía para el tratamiento de los datos contenidos en los sistemas de información con los que COMFABOY dispone para manejar la información que le ha sido autorizada y entregada por parte de los titulares, causahabientes o representantes legales. Los lineamientos de seguridad y privacidad vigentes en la presente política rigen para COMFABOY, colaboradores, proveedores tecnológicos y de cualquier naturaleza con los que se establezca alguna relación.

CAPITULO IX

PRINCIPIOS

Art. 55. Estándares de Conducta. Todos los trabajadores deben seguir los siguientes modelos básicos de conducta:

55.1. Toda relación contractual o social, debe estar determinada por la buena fe, la honestidad y la transparencia, actuando bajo los principios de igualdad, oportunidad, respeto y cordialidad, estableciendo claramente las condiciones contractuales en cuanto a requerimientos, usos y beneficios entre las partes, sin omitir intencionalmente alguna de sus características, así mismo deberán renunciar a facilitar a clientes proveedores, beneficiarios y afiliados y demás grupos de interés prácticas que tengan como objeto la evasión o elusión fiscal y parafiscal, la promoción de campañas políticas o el otorgamiento indebido de cualquier tipo de subsidio o beneficio otorgado por la corporación.

55.2 Todos los trabajadores colaborarán decididamente con las áreas de control, con el fin de prevenir que la Corporación sea objeto de prácticas delictivas.

55.3 Toda información que se brinde debe ser exacta, oportuna y reflejar fielmente los hechos, sin conducir a engaño a cometer algún error.

55.4 Toda relación entre trabajadores de Comfaboy y terceros se debe basar en criterios de buena fe e integridad y no se permite el soborno mediante la entrega o recepción de dádivas o beneficios para obtener consideraciones o favores especiales. Se exceptúa de esta política los artículos promocionales que se distribuyen a clientes y proveedores, de acuerdo con los parámetros fijados por la Caja como políticas comerciales para atención de clientes y usuarios.

55.5 Con responsabilidad, cordialidad y constructivamente los integrantes de la Corporación podrán disentir y deben denunciar los hechos que vayan en contra de los valores e intereses de la Caja.

55.6 Los profesionales de la salud, vinculados a la planta o adscrita la IPS, deberán conocer, aceptar y practicar los Códigos Éticos Médico y Odontológico Colombianos y someterse a los mismos en caso de incurrir, voluntaria o involuntariamente, en errores o deficiencias durante el ejercicio de la profesión.

55.7 Todo trabajador debe contribuir con el mejoramiento continuo de la imagen corporativa a través de una conducta impecable y responsable en el manejo personal sus finanzas, endeudamiento y relaciones comerciales.

CAPITULO X

CONFLICTOS DE INTERES

Art. 56 Manejo de Conflictos de Interés. Se entiende como conflicto de interés, toda situación en la cual una persona antepone sus intereses personales o económicos a los de la Organización. Para no generar situaciones de conflicto de interés, todos los colaboradores deben actuar con honestidad, ética y lealtad, buscando siempre la protección de los intereses de la Corporación.

Su aplicabilidad se circunscribe a lo establecido en la ley 789 de 2002 artículo 23. Para garantizar una correcta aplicación de los recursos del sistema, es deber del Representante legal de la Caja o sus entidades vinculadas, informar al Consejo Directivo o máximo órgano

administrativo, aquellos casos en los cuales él o un administrador, miembro del Consejo Directivo, socio o asociado, Revisores Fiscales tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

. Los socios, personas jurídicas o representantes legales que hagan parte de la red de servicios contratadas directa o indirectamente por la entidad o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.

. Los contratistas personas naturales y los socios o asociados de personas jurídicas con quienes la entidad o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la operación del régimen.

. Los socios, asociados o de personas jurídicas receptoras de recursos de capital de la entidad o entidades vinculadas, conforme su objeto social lo permita.

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

Parágrafo 1. Es deber del representante legal de la entidad informar a los trabajadores de la entidad o entidades vinculadas sobre el contenido de la presente disposición y adoptar las medidas correspondientes tendientes a garantizar la periodicidad de esta información. En particular esta debe ser una cláusula en los diferentes contratos que celebre la entidad o entidades vinculadas, para garantizar por parte de terceros el suministro de la información.

Parágrafo 2. Es deber de las Cajas de Compensación Familiar 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.

Art. 57. Conducta a Seguir en Situaciones de Conflicto. Entre los deberes de los destinatarios del presente Código, están:

57.1. Revelar a tiempo a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.

57.2. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial a la que tenga acceso sin cumplir los requisitos previstos en disposiciones legales o en el respectivo acuerdo o cláusula de confidencialidad.

57.3. Evitar gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Ética, se pueda considerar que infringen los intereses de Comfaboy.

57.4. Abstenerse de aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona jurídica o natural relacionada o no con Comfaboy, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado por la normatividad vigente.

57.5. Cuando se presente una situación de conflicto de interés y el trabajador de acuerdo con su nivel jerárquico se encuentre impedido, se abstendrá de manejarlo y lo asumirá el superior jerárquico del inicialmente impedido.

CAPITULO XI

INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES.

Art. 58 Inhabilidades e Incompatibilidades. Aplican las contenidas en el Decreto 2463 de 1981. Por el cual se 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.

Art. 59 Prohibiciones de pertenecer a más de un Consejo. Ningún miembro del Consejo Directivo podrá pertenecer a más de un Consejo Directivo de Cajas de Compensación Familiar.

Art. 60 Inhabilidades para Contratar. No podrán celebrar contratos con Comfaboy las siguientes personas:

60.1 Quien haya sido despedido con justa causa por Comfaboy, o declarado insubsistente o separado del cargo por delitos contra el orden económico.

60.2 La persona natural, jurídica, o socios, o accionistas, que no cumplan con su obligación de realizar los aportes a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje.

60.3 La persona que haya sido condenada por delitos contra el Orden Económico y Social, la Seguridad Pública, la Salud Pública, Administración Pública y/o la existencia y Seguridad del Estado.

60.4 La persona que haya sido excluida del ejercicio de su profesión y que pretenda prestar servicios como tal.

Art. 61 Declaración Previa. Todos los proveedores, proponentes, contratista y, en general todos los destinatarios del presente Código, deberán declarar, antes de celebrar sus respectivos contratos y bajo la gravedad del juramento, no estar incurso en ninguna causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses según lo contemplado en el Decreto 2463 de 1981 y artículo 23 de la ley 789 de 2002.

CAPITULO XII

CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Art 62. Principios generales. Para el establecimiento de relaciones comerciales y contractuales con proveedores y contratistas, Comfaboy tendrá en cuenta y aplicará los principios de transparencia, libre concurrencia, objetividad, capacidad de pago y experiencia, escogencia del mejor postor, información clara de las posibilidades comerciales y respeto a las marcas y propiedad industrial.

Las decisiones de contratación deben basarse solamente en el mejor interés de Comfaboy, cuando los productos o servicios son convenientes en función de su pertinencia, precio, entrega y calidad, sin condicionamientos subjetivos y personales.

62.1 Principio de igualdad. Las condiciones deben ser idénticas para todos los competidores y las preferencias sólo surgen en virtud de la existencia de condiciones más favorables para Comfaboy en un posible contrato.

62.2 Principio de transparencia. Se garantizará a los participantes la consideración de sus ofertas en sana competencia con la de los demás concurrentes, el respeto por el secreto de las ofertas hasta el momento de la apertura común de las mismas, los plazos establecidos para el desarrollo del procedimiento, el cumplimiento por parte de Comfaboy del procedimiento mismo y de las condiciones establecidas.

62.3 Principio de economía. Todos los procesos de selección objetiva de contratistas se adelantarán con austeridad de medios y gastos. La escogencia de contratistas obedecerá al criterio de mejor propuesta en términos de satisfacción de necesidades sin que ello signifique la selección de la más barata.

CAPITULO XIII

TALENTO HUMANO

Art 63. Comfaboy cumple con las leyes laborales y civiles correspondientes en la contratación de personal o prestadores de servicios, siendo prohibida cualquier práctica de discriminación por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, capacidades físicas, nacionalidad o cualquier otra condición. No se emplea trabajador alguno que tenga menos de la edad mínima legal vigente, salvo las excepciones estipuladas en la ley, sin que cuente con el respectivo permiso del ministerio del trabajo.

Se compromete con el desarrollo de las competencias e idoneidad de sus trabajadores, determinando políticas y prácticas de gestión para el Talento Humano que deben incorporar los principios constitucionales de Justicia, Equidad, Imparcialidad y Transparencia, en el desarrollo de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y políticas de remuneración que garanticen el desarrollo integral de los trabajadores y un clima organizacional adecuado. Los aspectos específicos se establecen en la documentación del proceso de Gestión Humana.

Para la asignación de responsabilidades y autoridades a sus trabajadores, la Caja cuenta con un Manual de descripción de Cargos y Competencias donde establece las responsabilidades de cada uno de los cargos que componen la Estructura Organizacional de la Caja y el perfil ocupacional de los mismos.

Al momento previo de la vinculación el candidato debe declarar bajo la gravedad de juramento que no existe ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades aquí descritas, conforme al formato que para el efecto ha establecido Talento Humano.

CAPITULO IX

RÉGIMEN SANCIONATORIO

Art. 64 El presente código de ética y buen gobierno es de obligatorio cumplimiento, los destinatarios que incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en éste, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo de Comfaboy.

Art. 65. Del Consejo Directivo. Serán causales de remoción de la designación, las contempladas en la ley, reglamento interno del Consejo Directivo y demás normas aplicables al particular.

CAPITULO XV

DISPOSICIONES FINALES

Art.66. Los destinatarios del presente código deben reportar por escrito al superior jerárquico o al Comité de Ética cualquier conducta violatoria de éste.

Art.67. Divulgación y vigencia del Código de Ética y Buen Gobierno De Comfaboy. El presente Código deberá ser difundido entre todos sus destinatarios por parte del Comité de Ética a través de los líderes de proceso. El proceso de Gestión Humana es responsable incorporar la socialización de este código en el procedimiento de inducción de personal y su compromiso de cumplimiento formará parte de la respectiva hoja de vida.

Se establecen como canales de consulta para todos los grupos de interés la dirección electrónica www.comfaboy.com.co y en los puntos de atención al cliente de cada oficina en donde Comfaboy realiza presencia institucional, se dispondrá un documento impreso.

Art. 68. Comfaboy desarrollará su gestión con la observancia de los artículos aplicables a las Cajas de Compensación Familiar establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Ley 23 del 1981, Ley 21 del 1982, Ley 100 del 1993, Ley 789 del 2002, Ley 1122 del 2007, Ley 1438 del 2011, Ley 1474 del 2011, Decreto Ley 019 del 2012, Ley Estatutaria 1581 del 2012, Decreto 1011 del 2006, Decreto 4747 del 2007, Decreto 1072 del 2015, Decreto 1377 de 2013, Resolución 2303 del 2014, Circular 009 del 21 de 2016, expedida por SNS y demás normas que le apliquen y que las modifiquen

ANEXO 1:

COMPROMISOS Y ESPECIFICACIONES PARA LA I.P.S.

Se prestarán los servicios de salud habilitados por la IPS en el mercado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, buscando los mejores estándares de oportunidad, integridad, suficiencia y continuidad, en un ambiente de atención personalizada, humanizada y segura, mediante actividades, procedimientos e intervenciones que impacten efectivamente en la salud de los usuarios, para lo cual realizará las siguientes actividades:

- . Cumplir con el SOGCSS (sistema obligatorio de garantía de calidad en el servicio de salud).
- . Realizar venta de servicios.
- . Establecer la contratación para prestación de servicios.
- . Realizar la gestión administrativa para prestación del servicio.
- . Realizar la verificación y comprobación de derechos.
- . Asignación de citas con los atributos establecidos en el marco legal.
- . Administrar las Historias Clínicas y anexos por el sistema de información.
- . Aplicación de Garantía de Calidad al Proceso.
- . Cumplir con las características de accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad.
- . Atención y prestación integral de todas las actividades, intervenciones, procedimientos a que pueda haber lugar, dentro de los servicios ofrecidos.

Garantía de la calidad en los servicios:

Todas y cada una de las reclamaciones de servicios serán evaluadas buscando ofrecerle al afiliado la mejor opción existente para sus necesidades. Los Usuarios pueden formular sus PQRS, de forma personal, escrita, por la línea de servicio al cliente y en los buzones de nuestras oficinas y su respuesta se realizará de forma escrita en el plazo establecido en el procedimiento: Servicio no conforme - atención de quejas y reclamos.

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	01/Sep/2020	Se somete a aprobación la actualización de la política de seguridad y salud en el trabajo, es aprobada por los diez (10) consejeros presentes: CÉSAR FERNANDO RINCÓN VELANDIA, BEATRIZ BERNAL SUÁREZ, NANCY ASTRID BARINAS CORREDOR, FRANCISCO ORLANDO GALÁN JIMÉNEZ, JAIRO ANTONIO VILLAMIL ABRIL, MARLENY TORRES CÁRDENAS, OSWALDO JAVIER JURADO HERNÁNDEZ, JESÚS MARTÍN DUEÑAS ESTUPIÑÁN, LUIS JAIME MELO VERA Y ELIZABETH CAMARGO VARGAS, según acta de Consejo Directivo respectiva.
2	26/Dic/2024	Se somete a aprobación la reestructuración del Código de Ética y Buen Gobierno, se adicionan las políticas de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas - Política de Seguridad Vial - Política de Prevención del Acoso Laboral - Política de Prevención de Acoso Sexual y Violencia en el entorno laboral por razones de género, Política antifraude y anticorrupción, Política de Obsequios, Política de Uso de los Activos y Fondos de la Entidad, Política Régimen Transparencia, Política Gestión del Riesgo, Política Antilavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva LA/FT/FPADM, Política de Cumplimiento, es aprobada por los consejeros presentes, según acta de Consejo Directivo respectiva.
3	24/Sep/2026	Se actualiza Políticas correspondientes al SST de acuerdo a aprobación del Consejo Directivo en su sesión del día 24 de Sep/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Carlos Andrés Reyes Ramos Cargo: Analista I- Planeación y Calidad Fecha: 01/Oct/2026	Nombre: Jaime Fernando Díaz Molina Cargo: Jefe Departamento de Planeación e Informática Fecha: 01/Oct/2026	Nombre: Jaime Fernando Díaz Molina Cargo: Jefe Departamento de Planeación e Informática Fecha: 01/Oct/2026