

**CODIGO DE ETICA, BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y
REGIMEN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL**



...Una Sola Familia...

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION

- 1.1 NUESTRA MISIÓN
- 1.2 QUIENES SOMOS
- 1.3. NUESTRA VISIÓN
- 1.4. LOS PRINCIPIOS CORPORATIVOS QUE NOS IDENTIFICAN
- 1.5. PRACTICAS DE AUTOREGULACION EN LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO.
 - 1.5.1. La Afiliación y Desafiliación.
 - 1.5.2 El trato no discriminatorio a los afiliados.
 - 1.5.3 La promoción de servicios.
 - 1.5.4 Los recursos con destinación específica de ley
 - 1.5.5 Los directivos y trabajadores.

2. CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 Gobierno corporativo

- 2.1.1 Prácticas de Buen Gobierno Corporativo
- 2.1.2. Prácticas de Buen Gobierno Corporativo frente a Órganos de Inspección, Vigilancia y Control

2.2. RÉGIMEN DE TRANSPARENCIA

2.2.1 Conflictos de Interés

- 2.2.1.1. Definición
- 2.2.1.2. Régimen General legal de conflictos de Interés
- 2.2.1.3 Principios orientadores en materia de conflictos de interés
- 2.2.1.4 Deber de revelar la existencia de conflictos de interés
- 2.2.1.5 Prohibiciones especiales para el personal sobre conflicto de interés.

2.3. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CONTROL PARA GESTIÓN DEL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO.

- 2.4.1. Mecanismos de Control.
- 2.4.2 Mecanismos de evaluación y control a Ejecutivos.

2.5. NORMAS RELATIVAS AL PROCESO DE INFORMACIÓN.

3. CODIGO DE ETICA

3.1. PRINCIPIOS ETICOS

3.2. VALORES

3.3. INSTANCIAS, PROCESOS Y ACTIVIDADES PARA EL CONTROL SOBRE EL SISTEMA DE GESTION ETICA INSTITUCIONAL

3.3.1. Comité de Ética

3.3.1.2. De los procesos y actividades de control.

3.3.1.3. De las instancias de control.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

4.1. FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1.1. Frente al trabajador afiliado, su familia y los empresarios afiliados.

4.1.2. Frente a la Comunidad

4.1.3. Frente a proveedores.

4.1.4. Frente a la comunidad.

4.2. FRENTE AL MEDIOAMBIENTE.

5. DIVULGACION Y CONSULTA

5.1. MECANISMOS DE DIFUSIÓN, SOCIALIZACION Y ACTUALIZACION

5.2. DISPOSICIONES VARIAS.

ACTA No. 644 del 27 de junio de 2017

Por el cual se actualiza el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y Régimen de Responsabilidad Social Empresarial de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, incluyendo las políticas establecidas en el Pacto por la Transparencia en el Sistema del Subsidio Familiar.

1. PRESENTACIÓN

El Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de la Caja de Compensación Familiar de Nariño tiene como fundamento el compromiso del talento humano, orientado hacia la formación de una cultura empresarial que permita la existencia de relaciones armónicas, ecuanímes y transparentes, dentro del marco de los principios de justicia, responsabilidad, transparencia, autonomía, participación, liderazgo, calidad, excelencia en el servicio, ética, esfuerzo conjunto, oportunidad, comprensión, equidad y solidaridad, enmarcados dentro de los preceptos de responsabilidad Social Empresarial, que permitan el alcance de los objetivos y su permanente evaluación.

El Código se constituye en una herramienta de uso permanente y su principal objetivo es contribuir al respeto por la pluralidad, adecuadas relaciones con la comunidad y el medio ambiente, el mejoramiento del clima laboral y fundamentalmente la prestación de servicios de óptima calidad.

Se actualiza el presente Código con el propósito de encauzar todas las actividades de la Caja de Compensación Familiar de Nariño dando alcance al "Pacto por la Transparencia en el Sistema del Subsidio Familiar" acordado por las autoridades del Gobierno Nacional como son la Presidencia de la Republica, la Superintendencia del Subsidio Familiar y las Cajas de Compensación Familiar, en cumplimiento de la función social que le es propia a las Cajas de Compensación Familiar en general, y en procura de contribuir con el desarrollo del Sistema del Subsidio Familiar.

OBJETIVO

Generar un ambiente propicio, que permita orientar estratégicamente las acciones que garanticen un manejo responsable y transparente de la Corporación.

ALCANCE

El Código de Ética y Buen Gobierno aplica a todas las actividades, procesos y procedimiento de Comfamiliar de Nariño, y de sus Grupos de Interés.

GLORARIO DE TERMINOS

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos consignados en el presente Código de Buen Gobierno y de Ética para la Caja de Compensación Familiar de Nariño, se establecen los siguientes significados de las palabras y expresiones utilizadas:

CODIGO DEL BUEN GOBIERNO: Documento que 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, son promulgadas ante los diversos públicos y grupos de interés, con el fin de fortalecer confianza.

CODIGO DE ETICA: También denominado Código de Conducta. Documento que compendia las disposiciones referentes para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo trabajador de la entidad debe observar en el ejercicio de sus funciones.

COMITÉ DE ÉTICA: Instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética en la Caja de Compensación Familiar de Nariño, bajo criterios de eficacia, transparencia y servicio a los grupos de interés por parte de los trabajadores de la entidad.

CONFLICTO DE INTERES: Situación en virtud de la cual los intereses de una persona, en razón de su actividad, cargo u ocupación, se encuentra en oposición con los intereses de la organización, y cuya posición podría aprovechar para sí o para un tercero, y afectar las decisiones que tome la Entidad frente a distintas alternativas de conducta.

GRUPO EJECUTIVO: Talento humano integrado por los Subdirectores, Secretaria General y Jurídica, Asesor de Planeación Corporativa y Coordinadores de Comfamiliar de Nariño.

GRUPOS DE INTERES: Empresas afiliadas, trabajadores dependientes, trabajadores independientes afiliados, proveedores, contratistas, usuarios, trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo e indefinidos, estudiantes en práctica, aprendices del SENA, Consejo Directivo, Director Administrativo, entidades públicas, privadas y comunidad en general.

ÉTICA: Conjunto de principios que orientan la conducta humana, los cuales se constituyen en las herramientas básicas para la construcción de una convivencia sana.

PQR: Peticiones, Quejas Reclamos atendidas en Número y Tiempo de Respuesta.

POLÍTICAS: Directrices u orientaciones por las cuales la 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 sus 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.

PRINCIPIOS ÉTICOS: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos interna y externamente, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo de trabajo se adscriben.

TRANSPARENCIA: Principio que subordina la gestión de las entidades a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

VALORES ETICOS: Formas de ser y 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.

GENERALIDADES DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO

1.1 NUESTRA MISIÓN

La Caja de Compensación Familiar de Nariño es una empresa privada sin ánimo de lucro, enmarcada en el sistema de la protección social, que mediante la participación eficiente de su talento humano, facilita servicios sociales de calidad, fomentando la solidaridad y defensa de la familia; aportando al desarrollo sostenible de la región.

1.2 QUIENES SOMOS

La Caja de Compensación Familiar de Nariño, COMFAMILIAR NARIÑO es por mandato legal y Estatutario una Corporación Privada sin ánimo de lucro, con personería jurídica otorgada por la Gobernación de Nariño mediante Resolución N°. 619 del 18 de octubre de 1966.

Desarrolla su objeto social a través del reconocimiento y pago en sus diferentes modalidades, del Subsidio Familiar y cumple funciones de Seguridad y Protección Social, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias y de la comunidad en general.

1.3. NUESTRA VISIÓN

Ser en el año 2018, una empresa líder, innovadora y sostenible, comprometida con la responsabilidad social.

1.4. LOS PRINCIPIOS CORPORATIVOS QUE NOS IDENTIFICAN

Como entidad que propende por el desarrollo social, COMFAMILIAR DE NARIÑO, tiene como principios corporativos en el manejo de nuestras relaciones y políticas de trabajo, así como de proyección a nuestros usuarios, los siguientes:

PRINCIPIOS:

COMPETITIVIDAD:

- Confianza
- Integridad
- Responsabilidad
- Mejora continua

CONVIVENCIA

- Compromiso
- Lealtad

- Responsabilidad
- Trabajo en Equipo

CLIENTE

- Respeto
- Calidez
- Confianza
- Vocación de Servicio

VALORES:

- Sana competencia
- Solidaridad
- Integridad
- Equidad
- Gradualidad
- Solidaridad de la ciudad con el campo
- Honestidad
- Ética

1.5 PRACTICAS DE AUTOREGULACION EN LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO.

De conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002, en sus artículos 16, 21 y 22 entre otros y el Decreto Reglamentario 827 de 2003, en COMFAMILIAR DE NARIÑO se compromete a orientar y poner en práctica las siguientes conductas relacionadas con:

1.5.1. La Afiliación y Desafiliación.

- No ejercer presiones indebidas, frente a los empleadores, para obtener la afiliación a la Caja de Compensación Familiar de Nariño o impedir su desafiliación.
- Tramitar, con oportunidad, la solicitud de afiliación de los empleadores, con sujeción a los procedimientos legales.
- Expedir con oportunidad, el paz y salvo a los afiliados que decidan desafiliarse con sujeción a los procedimientos legales e internamente establecidos.
- La Caja de Compensación Familiar de Nariño no podrá destinar recursos, ni efectuar campañas para promover la desafiliación de empleadores afiliados a otras Cajas o que impliquen competencia desleal

1.5.2 El trato no discriminatorio a los afiliados.

- No remunerar o dar prebendas a los empleadores o trabajadores de las empresas, diferentes a los servicios propios de la Caja de Compensación Familiar de Nariño.
- No hacer devolución, reintegro o cualquier tipo de compensación de aportes a favor de un empleador con servicios o beneficios que no se otorguen a todos los afiliados.

- No hacer convenios u operaciones especiales en condiciones de privilegio frente a algunos de los empleadores afiliados, desconociéndose el principio de compensación y el valor de la igualdad.
- Aplicar criterios de desafiliación en condiciones de igualdad, acorde con las disposiciones legales, sin violar las normas estatutarias en cuanto al término en que debe darse la desafiliación y la suspensión de servicios, como consecuencia en la mora en el pago de aportes.

1.5.3 La promoción de servicios.

- Promover la prestación de servicios en relación con bienes de terceros, siempre y cuando deriven beneficio para los afiliados.
- Ofrecer a los afiliados únicamente los servicios que se encuentren efectivamente en el portafolio.

1.5.4 Los recursos con destinación específica de ley

Con el fin de garantizar un manejo claro y transparente de los recursos del sistema de subsidio familiar con destinación específica y mejorar los servicios, COMFAMILIAR DE NARIÑO:

- Realizara las apropiaciones obligatorias para los programas de salud, vivienda de interés social, educación, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez y protección al desempleado, y las demás que establezca la ley, controlara la correcta distribución de los recursos, contabilizarlos en cuenta especial para cada programa, incorporara plenamente este comportamiento en el sistema de información y someterá al régimen de ejecución para ellos establecidos.
- Pagará la cuota monetaria dentro de los plazos establecidos para tal efecto

1.5.5 Los directivos y trabajadores.

En cumplimiento de las labores de inspección, vigilancia y control, los directivos y trabajadores deberán:

- Suministrar al Consejo Directivo, entes de inspección, vigilancia y control, y las demás que por su naturaleza las requiera, la información necesaria para que cumpla con su obligación conforme a los principios de legalidad, equilibrio financiero y eficiencia.
- No incurrir en conductas que sean calificadas como prácticas no autorizadas o inseguras por la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Garantizar la correcta aplicación de los recursos del sistema, mediante el fortalecimiento de mecanismos para el control del costo, gasto y manejo eficiente de los recursos.
- En este contexto, los miembros del Consejo Directivo y los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO son conscientes:
 - ✓ De su responsabilidad por generar el mayor nivel de beneficios para sus afiliados, estableciendo estrategias tendientes a ampliar la cobertura en

servicios y regiones procurando mayor acceso a la población ubicada en el sector rural.

- ✓ De la necesidad de dar los mayores elementos de juicio a sus afiliados sobre las condiciones económicas, financieras, administrativas y en general del desarrollo de las actividades de la Caja de Compensación Familiar de Nariño.
- ✓ De la conveniencia de que todas sus actuaciones estén encaminadas por una absoluta transparencia, y sobre la base de que la aplicación de prácticas de Ética y Buen Gobierno Corporativo redundará en beneficio de los afiliados, sus propios trabajadores y demás grupos de interés.

2. CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 Gobierno corporativo

El Gobierno Corporativo en Comfamiliar de Nariño está constituido por los siguientes Organismos, según el orden jerárquico:

- Asamblea General de Afiliados
- Consejo Directivo
- Director Administrativo
- Trabajadores del Nivel Ejecutivo

Como Organismos de Control figuran:

- Superintendencia del Subsidio Familiar
- Superintendencia de Salud
- Revisoría Fiscal
- Auditoría Interna
- Contraloría General de la República

Para gestionar de manera adecuada los diferentes procesos, se han conformado y reglamentado Comités, entre los que se mencionan:

- Comité de Dirección
- Comité de Coordinador del Sistema de Control Interno
- Comité Financiero
- Comité paritario de Salud Ocupacional
- Comité de Veeduría de Atención al Cliente
- Comité de Saneamiento Contable
- Comité jurídico
- Comité de Conciliación
- Comité operativo FOVIS
- Comité de Acoso Laboral
- Comité de Recursos Humanos
- Comité de Compras y Contratación
- Comité de Vigilancia Epidemiológica "COVE" de la EPS-COMFAMILIAR DE NARIÑO
- Comité de Ética

- Comité de Bioseguridad
- Comité Historias Clínicas
- Comité Ambiental y Sanitario IPS
- Comité de Farmacovigilancia
- Comité de Seguridad del Paciente
- Comité de Tecnovigilancia
- Comité Técnico Científico
- Comité Técnico de Contratación de la EPS
- Comité de TICS y Seguridad Informática
- Comité de Coordinadores
- Comité de Archivo
- Los demás que se puedan crear en ejercicio de la función administrativa.

El Gobierno Corporativo actúa según el área y nivel de competencias y según la estructura definida en su Organigrama General, con el propósito de velar por el buen funcionamiento y transparencia de la empresa, protegiendo los derechos de los grupos de interés.

Es un propósito permanente de los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo y el Equipo Ejecutivo de COMFAMILIAR DE NARIÑO, ejercer las funciones y responsabilidades que les atribuye la ley, los Estatutos y sus normas internas, con la finalidad de desarrollar el objeto social de la Caja de Compensación Familiar de Nariño en función de los intereses de los Afiliados y comunidad en general.

2.1.1 Prácticas de Buen Gobierno Corporativo

COMFAMILIAR DE NARIÑO dará cumplimiento a las siguientes prácticas de Buen Gobierno:

- El cumplimiento de los deberes de los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo y los Ejecutivos, estará determinado por la aplicación prioritaria y permanente de los principios de buena fe, lealtad, transparencia, diligencia, cuidado y eficacia, y sobre la base de privilegiar en todo momento los intereses de la Caja de Compensación Familiar de Nariño y de sus Grupos de Interés.
- Procurar que en todas sus actuaciones se respeten las disposiciones normativas vigentes aplicables al sistema de Subsidio Familiar.
- Dar un trato equitativo a los Afiliados.
- Velar porque la información que, de acuerdo con la ley, los Estatutos y las decisiones del Consejo Directivo, deba suministrarse a los grupos de interés, sea correcta, oportuna, pertinente y confiable.
- Las decisiones y acciones de los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, Ejecutivos, Administradores y trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO, deben estar orientadas por los intereses de la Corporación, y sus afiliados y no deben estar motivadas por consideraciones de índole personal.
- Las relaciones con la competencia deben desarrollarse dentro de un marco ético, donde prevalezca el respeto y la transparencia de las acciones propiciando las leyes naturales del mercado y la sana competencia, sin perjuicio de los principios que rigen el Sistema del Subsidio Familiar y demás normas legales que regulan las relaciones económicas, mercantiles y sociales en Colombia.

- Velar por la aplicación de las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, para lo cual compromete adoptar las medidas y controles pertinentes a efectos de no permitir el uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y video que no esté debidamente licenciado.
- Velar por la Privacidad y confidencialidad de la Información.

2.1.2. Prácticas de Buen Gobierno Corporativo frente a Órganos de Inspección, Vigilancia y Control

Frente a los Órganos de Inspección, Vigilancia y Control, los miembros del Consejo Directivo, el Director Administrativo y los Ejecutivos de COMFAMILIAR DE NARIÑO tienen la obligación de:

- Garantizar el cumplimiento de sus funciones
- Suministrar información oportuna y fidedigna.
- Acatar las observaciones o recomendaciones realizadas por el ente de Inspección, Vigilancia y Control.
- No interferir en el desarrollo y ejecución de las atribuciones que le asignan la ley y los Estatutos, que le son aplicables, en su caso.
- Abstenerse de solicitar o sugerir cambios o modificaciones a los informes y dictámenes de estos órganos.

2.2. RÉGIMEN DE TRANSPARENCIA

2.2.1 Conflictos de Interés

2.2.1.1. Definición

Para efecto de este Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, se entiende por conflicto de interés toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, Ejecutivos, Administradores y en general todo aquel que participe en el proceso de contratación que se adelante al interior de COMFAMILIAR DE NARIÑO, se encuentren en oposición con los de la Corporación.

2.2.1.2. Régimen General legal de conflictos de Interés

De conformidad con la ley 789 de 2002 en relación con los conflictos de interés, los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo y en general todo aquel que participe en el proceso de contratación que se adelante al interior de COMFAMILIAR DE NARIÑO, deberán abstenerse de participar, en procesos de selección, contratación y auditoría respecto de los cuales exista conflicto de interés.

2.2.1.3. Principios orientadores en materia de conflictos de interés

Los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, Ejecutivos, y en general todos los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO en el ejercicio de sus funciones, deberán seguir y aplicar los principios que a continuación se mencionan, así como los demás principios consagrados en este Código, los cuales constituyen un marco general de su comportamiento y actuaciones:

- **Buena fe:** Como principio, supone una posición personal de honestidad y de honradez en todos los actos que el individuo realice en su condición de persona, posición que lleva inserta, per se, la plena conciencia de no engañar ni perjudicar a nadie con trampas, abusos, discriminaciones y preferencias.
- **Lealtad:** Se refiere al deber de fidelidad a la Caja de Compensación Familiar de Nariño y a la corrección en las actuaciones en las relaciones que se tienen con la misma, con los Afiliados, y a la lealtad que deben a otras Cajas de Compensación, los proveedores y contratistas. En el ejercicio de su actividad, los trabajadores y Administradores de COMFAMILIAR DE NARIÑO cumplen con tal deber al ejercer sus poderes o facultades salvaguardando el interés social de COMFAMILIAR DE NARIÑO, sin obtener ventajas para sí o un tercero a costa de ésta. En el evento de perseguir intereses personales, la persona será responsable ante COMFAMILIAR DE NARIÑO y ante cada Afiliado que sufra un perjuicio directo con su conducta desleal.
- **Plena información o revelación:** Entendida como el deber de comunicar todo aquello que pudiere afectar la garantía de los derechos de los demás. Es un deber comunicar cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de interés y suministrar toda la información necesaria relacionada con la situación. La información deberá incluir tanto la naturaleza del interés en una determinada operación, como su extensión o alcance, o los beneficios que podría reportar si se efectuara, así como la información necesaria para solucionar el eventual conflicto.
- **Principio de igualdad en el trato:** Actuar conforme al interés social y con respeto a la igualdad de tratamiento hacia los Afiliados.

2.2.1.4. Deber de revelar la existencia de conflictos de interés

Toda situación de conflicto de interés debe ser revelada al nivel jerárquico inmediatamente superior en la estructura organizacional de COMFAMILIAR DE NARIÑO. Las situaciones de conflicto de interés que puedan afectar a los miembros del Consejo Directivo y Director Administrativo, deben ser puestas en conocimiento del Consejo Directivo de la Corporación. Con el fundamento debido, la persona involucrada deberá apartarse o evitar intervenir en asuntos donde puedan tener intereses personales, afectivos, familiares, para permitir total claridad y objetividad en la decisión respectiva, donde el conflicto se presente.

2.2.1.5. Prohibiciones especiales para el personal sobre conflicto de interés.

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el personal, se abstiene de emplear las siguientes prácticas en su accionar diario:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la Corporación
2. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la Corporación o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
3. 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, lesionen los intereses de la Corporación.
4. Utilizar su posición en la entidad o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
5. Utilizar los recursos de la entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad. ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
6. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de los proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Corporación, o de personas o entidades.

2.3. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

En concordancia con el Decretos 2463 de 1981, artículo 21 y 23 de la Ley 789 del 2002. Comfamiliar de Nariño se compromete a velar por el cumplimiento del Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades, Régimen de transparencia y manejo de conflictos de interés, aplicable a los miembros del Consejo Directivo, Revisor Fiscal, Director Administrativo y todos los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO; normas de carácter público y obligatorio cumplimiento por todos los señalados en ellas, aplicándose a todo acto, contrato que la Corporación realice, otorgue o suscriba y para todo proceso de elección para el caso de Consejo Directivo y Revisor Fiscal.

Por tanto en relación con las inhabilidades e incompatibilidades, los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, Ejecutivos, Administradores y trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO, deberán acatar los presupuestos establecidos legalmente, a fin de evitar una inhabilidad o incompatibilidad en los actos y /o contratos que celebre la Caja de Compensación Familiar de Nariño. Toda situación que dé lugar a una inhabilidad o incompatibilidad deberá ser advertida al nivel jerárquico superior.

2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CONTROL PARA GESTIÓN DEL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO.

2.4.1. Mecanismos de Control.

A través del Consejo Directivo, la Revisoría Fiscal, la Dirección Administrativa, Auditoría Interna y Subdirecciones según el caso y competencia, se ejercerá una continua evaluación y control de la Caja de Compensación Familiar de Nariño.

Corresponde a éstos:

- Velar por una transparente administración, una conservación e inversión adecuada de sus activos y un manejo ordenado y eficiente de los recursos asignados en el marco de la Ley y el Sistema de la Protección Social.
- Fortalecer los controles y diseñar mecanismos para el manejo eficiente de recursos.
- Garantizar que todos sus procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.

2.4.2 Mecanismos de evaluación y control a Ejecutivos.

La Caja de Compensación Familiar de Nariño realizará anualmente la formulación del Plan de Gestión, que define y establece actividades operativas e iniciativas estratégicas, orientadas al cumplimiento de los objetivos corporativos.

Para el control de la gestión, se realizará la evaluación mensual a través de indicadores de gestión, con los responsables de cada dependencia y unidad de negocio, y se presentara al Comité de Dirección, donde se analiza el comportamiento de los indicadores, cifras y avances de las actividades operativas e iniciativas estratégicas y como resultado de esa evaluación se formulan planes de acción tendientes al cumplimiento de las metas.

Igualmente, la Caja de Compensación Familiar de Nariño dispone de los instrumentos de evaluación del desempeño a los trabajadores vinculados a término fijo e indefinido.

2.5. NORMAS RELATIVAS AL PROCESO DE INFORMACIÓN.

Con respecto al flujo y manejo de información, se adquieren y puntualizan los siguientes compromisos y términos:

1. Es obligación de todo el personal vinculado con la Corporación cuidar por la integridad y la confidencialidad de la información en cualquiera de las actividades, su manejo debe sujetarse a los principios de responsabilidad, respeto y pertenencia con la Corporación. El respeto implica la circulación de información a terceros, solo a través de los canales que la Dirección Administrativa determine en el presente Código. Cualquier información que se suministre por fuera de ellos, será causal de investigación para el trabajador que inobserve dichos canales, con los controles que la Institución establezca.
2. A partir de la divulgación y entrega formal del presente Código, se establece para todos los trabajadores y con respecto a la información relativa al cumplimiento o con ocasión de sus funciones, LA CONFIDENCIALIDAD de la misma, la cual debe soportarse en los principios de: Seguridad, Canal Único de Entrega, Discreción y Lealtad, que se realizara con los Grupos de Interés.
3. Con respecto a clientes y terceros, la información por éstos solicitada tiene prioridad para su respuesta y debe suministrarse de manera clara, expresa, veraz y oportuna y sin lugar a generar errores o engaños sobre trámites, servicios o requerimientos; la Caja de Compensación Familiar de Nariño atenderá las directrices contenidas en la Circular Externa No. 004 del 25 de abril de 2016 de la Superintendencia del Subsidio Familiar, la cual unifica criterios dentro del Sistema del Subsidio Familiar en materia de atención a los afiliados, beneficiarios del Subsidio Familiar y clientes

en general y por ello se fijan directrices en materia de atención a los usuarios en las Cajas de Compensación Familiar, las cuales se resumen en los siguientes aspectos:

A. Procesos claramente definidos:

- Se cuenta con el proceso documentado, responsable y diagramado.
- Se cuenta con un reglamento donde establece el trámite interno para dar respuestas a P.Q.R.
- Sistema de turnos para solucionar peticiones de acuerdo al orden de llegada Modulo P.Q.R. (SISU).
- Se cuenta con un mecanismo a través del cual se controla las respuestas a las peticiones en los tiempos legales establecidos.
- Adoptar protocolos de atención al ciudadano Ley 1306 de 2009 "Ley de protección de personas con discapacidad mental"
- Se registra la fecha y consecutivo o número de radicado de las peticiones presentadas.
- Se cuenta con una política aprobada por el Consejo Directivo, sobre atención al afiliado, al beneficiario, al cliente en general y la población vulnerable. (Reglamento de Atención al Cliente)

B. Accesibilidad y espacio físico adecuado para la atención al afiliado, al beneficiario y al cliente en general.

- Se cuenta con un ambiente óptimo para la atención al afiliado, beneficiario y público en general, ambiente general, infraestructura y equipos, servicios de seguridad. Se está adelantando las adecuaciones correspondientes para dar total cumplimiento.

C. Accesibilidad para personas con limitación cognitiva, sensorial y/o de movilidad.

- Teniendo en cuenta los derechos de las personas con discapacidad, y en pro de garantizar los mismos, como son la accesibilidad, se ha venido trabajando en la eliminación de barreras.

D. Tiempos de respuesta a las peticiones.

- Se cumple con el término legal para dar respuesta a las peticiones, quejas o reclamos, teniendo en cuenta la urgencia manifiesta del asunto. Adoptando las medidas que se considere oportunas frente a los funcionarios encargados de dar trámite a las peticiones, quejas y reclamos, dando cumplimiento a la directriz impartida a través de la Circular No. 013 de 2010.

E. Línea gratuita 018000.

- Se cuenta con la línea gratuita de atención al ciudadano 018000 en la que se implementó la expresión "VIGILADO SUPERSUBSIDIO" y demás líneas de atención, como herramienta de acercamiento con sus usuarios.

F. Carta de deberes y derechos de los afiliados al sistema del subsidio familiar.

- Se diseñó un documento que contempla los derechos y deberes de los afiliados en un formato fácilmente legible y comprensible, que permite brindar un trato digno a los ciudadanos y generar la solución de conflictos, consolidando los mecanismos de participación y fortaleciendo los procesos administrativos.

G. Manejo de concesiones

- Los contratos o Convenios de concesión que llegare a celebrar la Corporación, deberán incluir una cláusula en la que se establezca la forma y términos de atención a los afiliados y los clientes en general, para lo cual efectuara el seguimiento para verificar su cumplimiento.

H. Buzones de sugerencias para el cliente.

- Se dispone de buzones de sugerencias, peticiones y reclamos en todas las sedes de la organización, ubicados en sitios visibles, debidamente señalizados y dotados de formatos suficientes y elementos básicos para su uso.

I. Incumplimiento del compromiso al ciudadano

- Se debe trabajar en un documento que contenga los compromisos asumidos por la institución cuando presta sus servicios, en busca de medidas para enmendar el incumplimiento del servicio y resarcir, dentro de lo posible, al ciudadano, por los inconvenientes que esto le ha causado.

J. Capacitación.

- Se ha brindado constantemente capacitaciones y actualizaciones al personal en estrategias de atención al cliente, con el propósito de brindar un mejor servicio para mejorar la atención a los afiliados a la Caja de Compensación Familiar y a los clientes en general.

K. Informes periódicos.

- Los informes que se presentan ante la Dirección Administrativa, en cuanto a los procesos de los trámites de las peticiones quejas y reclamos recibidos en la corporación, se remiten en copia a la Oficina de Protección al Usuario dentro de los cinco primeros días terminando cada trimestre.

L. Indicadores

- Se presenta ante la Oficina de Protección al Usuario los cinco (5) primeros días terminando cada trimestre, el reporte de los indicadores con el fin de medir la satisfacción del ciudadano frente al servicio prestado en los procesos de los trámites de las peticiones quejas y reclamos recibidos en la corporación.

3. CODIGO DE ETICA

3.1. PRINCIPIOS ETICOS

Son las creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarnos interna y externamente, desde las cuales se rige el sistema de valores éticos para la Caja de Compensación Familiar de Nariño, los que se describen a continuación:

Transparencia: Es la total claridad y limpieza en la manera de ser y nitidez en el proceder del ser humano.

Todo el personal de la Caja de Compensación Familiar de Nariño debe obrar en consecuencia al derecho de la comunidad, y deberá:

- Disponer que todo lo que haga pueda ser sometido a riguroso y satisfactorio examen.
- Actuar de manera correcta e intachable.
- Informar cualquier manejo indebido de información, recursos, activos, software
- Decir siempre la verdad
- Cumplir siempre con las políticas y procedimientos establecidos
- Dar buen manejo a los recursos que están a su cargo

Oportunidad: Cumplir oportunamente y con calidad las funciones en la prestación del servicio, sin tratar con privilegios o discriminación, sea cual fuere su condición económica, ideológica, política, de género, racial, religiosa o de cualquier naturaleza. Para el efecto, los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO, deberán:

- Ser conscientes que toda persona, evento o reunión tiene un grado particular de importancia.
- Establecer prioridades.
- Planear el desarrollo de su trabajo.
- Concentrar sus esfuerzos en la actividad que está realizando.

Igualdad de Trato: El personal de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, no debe realizar actos discriminatorios en relación con los grupos de interés, para lo cual deberá:

- Ser imparcial, justo y solidario en las decisiones tomadas.
- Respetar los turnos de atención y trámites de asuntos sometidos a su conocimiento.

Colaboración: Proceso mediante el cual se involucra el trabajo de varios integrantes de un equipo con el propósito de optimizar los resultados.

El personal, contratistas y colaboradores de Comfamiliar de Nariño, deben facilitar el trabajo en equipo, el liderazgo y el sentido de pertenencia a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestos en cumplimiento del objeto social de la Caja de Compensación Familiar de Nariño; así mismo deben promover un buen ambiente de trabajo, proyectando siempre una imagen positiva de los compañeros o de la institución y contribuir a la cultura organizacional.

Autocontrol: Desempeñarse con responsabilidad a la habilidad de asumir como propio el control, aplicado a las actividades propias de su cargo, tareas que bajo su compromiso garanticen una gestión eficaz y oportuna.

Calidad: Orientación decidida hacia el cumplimiento de los requerimientos planteados por nuestros afiliados y demás grupos de interés, que se convierte en un estilo cotidiano de trabajo caracterizado por el profesionalismo y el mejoramiento continuo.

Servicio: Satisfacer las necesidades y expectativas de los afiliados, actuando de manera decidida y oportuna en la resolución de las solicitudes realizadas por los grupos de interés. En tal virtud los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO:

- Mantendrán comunicación clara con los afiliados, considerando las expectativas mutuas.
- Monitorearán la satisfacción del afiliado.
- Distribuirán información útil para los afiliados.
- Proporcionarán un servicio oportuno, con calidad y calidez asegurando la satisfacción.
- Solucionarán oportunamente los problemas relacionados con el servicio al afiliado.
- Serán proactivos al buscar opciones de solución.

3.2. VALORES

Son cualidades que otorgamos a formas de ser y actuar que las hacen deseables como características nuestras y de los demás.

Respeto: Se entiende como la actitud de reconocimiento de la dignidad y los derechos de los demás, estableciendo un ambiente de mutua cordialidad que determine hasta donde llegan las posibilidades propias y donde comienzan las de los demás según sus virtudes y diferencias, para lo cual los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO, deberán:

- Escuchar y respetar la opinión de los grupos de interés.
- Cumplir con los acuerdos pactados, con los grupos de interés.
- Actuar con tolerancia, para no propiciar discusiones que lleven a respuestas agresivas.
- Respetar su sitio de trabajo y el de los demás.
- Aceptar las diferencias, como una disposición a admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia.

Confidencialidad: Cuidado escrupuloso de los asuntos conocidos en el ejercicio del cargo y en la responsabilidad en el uso de la información.

Responsabilidad: Es desempeñar las actividades de manera honesta y acorde a los deberes que han sido confiados, conscientes del compromiso como trabajadores de la Corporación frente a nuestros grupos de interés. Para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Desempeñar las funciones propias, en forma personal, con elevada moral, profesionalismo, vocación, disciplina, diligencia, oportunidad, mejorando la calidad del servicio
- Lograr de manera habitual, que los actos correspondan a las promesas.
- Entregar oportunamente y con buena calidad las actividades encomendadas

Compromiso: Reflejo de la capacidad profesional y la constante dedicación que sirva al interés de los beneficiarios y afiliados y al cumplimiento de la Misión de la Caja de Compensación Familiar.

Lealtad: Es asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud, actuando siempre en bien de la institución y con amplio sentido de pertenencia.

Honestidad: Es la conformidad de lo que se piensa o comunica con la realidad de los hechos, con una conciencia clara ante sí y los demás, de lo que esté bien y es apropiado

sin contradicciones entre los pensamientos, palabras y acciones, para lo cual los trabajadores de la Corporación deberán:

- Manifestar lo que piensan y sienten con claridad y respeto.
- Actuar justamente en el trato y opiniones de los demás.
- Evitar sacar provecho a costa de las debilidades de los demás.
- Mantener la confiabilidad de la información que maneja.
- No provocar discordia y malos entendidos entre las personas.
- Señalar con firmeza el error que ha cometido al mentir o hacer calumnias y difamaciones de quien no esté presente.

Integridad: es la conducta correcta que se debe mantener, con honradez, rectitud, dignidad, decoro, poniendo en la ejecución de las labores toda la capacidad, conocimiento y experiencia. En cualquier circunstancia se debe actuar de tal forma que la conducta genere y fortalezca la confianza en todos. En virtud de lo cual los trabajadores de COMFAMILIAR DE NARIÑO deberán:

- Examinar que las actitudes y palabras sean iguales y pertinentes sin importar el lugar y las personas con quien se relacione.
- Abstenerse de participar en procesos poco o nada transparentes.
- Evitar caer en la obstinación.

3.3. INSTANCIAS, PROCESOS Y ACTIVIDADES PARA EL CONTROL SOBRE EL SISTEMA DE GESTION ETICA INSTITUCIONAL

La Caja de Compensación Familiar Comfamiliar de Nariño establecerá las siguientes instancias, procesos y actividades para el control sobre el sistema de gestión ética institucional.

3.3.1. Comité de Ética.

El Comité de Ética que será la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética orientada a la consolidación de la eficacia, transparencia, integridad y servicio a la comunidad.

Composición:

Dicho Comité de Ética estará integrado por: El Director Administrativo o su delegado, la Secretaria General y Jurídica y un representante de los trabajadores mediante convocatoria. Su funcionamiento estará orientado por un reglamento de funciones y responsabilidades definidas para el efecto.

Efectividad del Código de Ética y Buen Gobierno e incumplimiento

El Comité de Ética establecerá un sistema que proporcione efectividad al cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno, así como un sistema de sanciones por inobservancia del mismo dentro de la organización, sistemas que serán aprobados por el Consejo Directivo.

Será el encargado de ejercer la veeduría a la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la Caja de Compensación Familiar de Nariño y establecer las funciones y

atribuciones del comité en pro de contribuir con el pacto por la transparencia en el Sistema del Subsidio Familiar aplicado en la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO.

3.3.1.1 De los procesos y actividades de control.

1. El Jefe inmediato de cada área o dependencia debe ejecutar un seguimiento permanente al cumplimiento de este Código de Ética; cualquier desviación o incumplimiento, será manifestado al Comité de Ética.
2. La Coordinación de Personal realizará las revisiones del clima laboral en los periodos establecidos por la Coordinación, a través de la encuesta de clima organizacional que se encuentra diseñada y establecida, para evaluar las variables de satisfacción y pertenencia con las políticas de la Entidad.
3. La coordinación de Personal realizara capacitaciones al personal de la Caja de Compensación Familiar de Nariño para mejorar su comportamiento ético.
4. Se diseñarán y ejecutarán jornadas de sensibilización y actividades de participación de los trabajadores en los ajustes que se puedan presentar en el Código de Ética.
5. Fortalecer mecanismos e instrumentos de control para prevenir y evitar la ocurrencia de fraudes.

3.3.1.2. De las instancias de control.

1. Todos los cargos directivos de la Entidad, velarán por el estricto cumplimiento de las normas contempladas en este Código.
2. La Subdirección Administrativa, la Coordinación de Personal y el Comité de Ética se comprometen a promover y liderar el proceso de implementación de la gestión ética, el cual debe ser concebido esencialmente como un proceso de afectación y cambio de la cultura organizacional a través de acciones de corte organizativo, pedagógico y comunicativo y bajo la estructuración y diseño de un proceso metodológico.
3. La Auditoria Interna de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, realizará el control según las funciones que ella desarrolla.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La gestión ética y de buen gobierno de Comfamiliar de Nariño está complementada con la definición de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, considerando sus diferentes grupos de interés.

4.1. FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1.1. Frente al trabajador afiliado, su familia y los empresarios afiliados.

En el Sistema del Subsidio Familiar, se identifican como Clientes a los trabajadores afiliados y su familia, los empleadores afiliados y la población vulnerable asignada como población objeto en virtud de la normatividad legal vigente. Adicionalmente, los productos y servicios se ofrecen a toda la comunidad en las condiciones previstas por la Ley.

Comfamiliar de Nariño establecerá políticas e implementara prácticas y sistemas orientados a la satisfacción, bienestar del cliente, estableciendo formas de comunicación que generen

una retroalimentación constante y que permita implementar el proceso de mejoramiento continuo y una adecuada resolución de conflictos. Establecerá políticas de seguridad en todas las sedes. El cliente externo tiene el derecho de recibir el bien o servicio que le ofrecieron, en las condiciones y características acordadas.

Adicionalmente adoptará una adecuada política publicitaria para llegar al cliente con oportunidad y veracidad, facilitando la adecuada divulgación de los servicios y la mejor forma de su utilización, la protección, información, educación y respeto de los derechos de los consumidores, garantizando la seguridad en todas las sedes.

4.1.2. Frente al cliente Interno.

Comfamiliar de Nariño procurará mantener un alto nivel de satisfacción y motivación, para que se consolide una cultura organizacional, con criterios como el sentido de pertenencia, el compromiso, la ética y la lealtad entre sus trabajadores puesto que se constituyen en una parte vital de la organización y el motor que empuja a la empresa hacia el éxito, además de ser la cara visible de la misma.

Comfamiliar de Nariño, realizará el monitoreo periódico del cumplimiento de la normatividad contenida en el Decreto 1072 de 2015, teniendo en cuenta los tres componentes, atendiendo en cada uno de ellos su legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales:

- El Régimen de Pensiones.
- La atención en Salud.
- El Sistema General de Riesgos Laborales.

Adicionalmente, Comfamiliar de Nariño administrará el recurso humano vinculado para el desarrollo de su misión y visión, así como el cumplimiento de los objetivos generales y estratégicos aplicando los criterios técnicos y científicos de la Gerencia del Talento Humano, garantizando la continuidad en los procesos, la calidad en la prestación de los servicios, la estabilidad laboral y el respeto por la persona humana.

Política Integral:

La Dirección Administrativa de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, consciente del compromiso que representa facilitar servicios sociales con responsabilidad social, calidad, calidez, oportunidad, seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y sostenibilidad con base en la identificación, evaluación de riesgos, impactos ambientales, socioculturales y económicos para lo cual desarrolla e implementa el sistema de gestión integral de la organización satisfaciendo de esta manera las necesidades y expectativas de sus afiliados, comunidad y partes interesadas, cumpliendo así con requisitos legales vigentes, propendiendo por la excelencia, la innovación, la administración de riesgos y la mejora continua, apoyado en su talento humano capacitado, competitivo y comprometido.

4.1.3 Frente a proveedores.

Comfamiliar de Nariño establecerá políticas y prácticas para el trato con proveedores asegurando relaciones a largo plazo, promoviendo el compromiso activo de las partes, la transparencia y objetividad en los procesos de compra con igualdad de oportunidades.



Para el efecto, Comfamiliar de Nariño se compromete a propiciar el desarrollo de los proveedores a través de un adecuado manual de compras y contratación entre los factores de calificación de los proveedores su cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral y comercial. De igual manera propiciará el fomento y consolidación de alianzas estratégicas para el desarrollo y fortalecimiento empresarial con adecuadas prácticas de gana – gana.

En razón a lo anterior el empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos o servicios las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de la empresa. Lo anterior se encuentra consignado en el Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones del Decreto 1072 de 2015.

4.1.4 Frente a la comunidad.

La Organización no solamente es responsable con el cliente interno y externo; Su compromiso se extiende al entorno al cual se encuentra inmersa, por consiguiente, debe asegurar unas relaciones de armonía con toda la comunidad, cuya retribución será el fortalecimiento institucional, al tiempo que contribuye al desarrollo empresarial, social, cultural y regional, a través de la excelencia y la calidad en los servicios que ofrece, maximizando su impacto, estableciendo alianzas estratégicas y redes sociales corporativas dinámicas y un sistema de información permanente que le permita conocer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Comfamiliar de Nariño, se compromete a liderar planes y proyectos que aporten significativamente en la solución de problemas sociales, a través de la asesoría, formación y acompañamiento en la formulación y desarrollo de proyectos socioculturales de impacto regional y nacional, propiciando el desarrollo empresarial, artístico, cultural y étnico, impactando de manera integral a la población objeto, a la comunidad que la Caja de Compensación Familiar de Nariño atiende en los programas de niñez, Jornadas Escolares Complementarias, Adulto Mayor y Población discapacitada y a la comunidad en general a través de Asociaciones deportivas, cívicas, etc. formando alianzas estratégicas con diferentes instituciones, constituyéndose en actor importante en los movimientos para el cambio social.

Comfamiliar de Nariño proyectará la creación de nuevos servicios y la ampliación de cobertura de los ya existentes, con criterio de pertinencia, teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad. Aprovechando la infraestructura y portafolio existentes y la disponibilidad de programas de cooperación nacional e internacional, se desarrollará una cultura proactiva y creativa para la oferta de proyectos dirigidos a población vulnerable, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 de la ley 21 de 1982 y la ley 789 de 2002.

Se establecerán compromisos propiciando la práctica de valores personales y organizacionales con el fin de mantener un modelo de cambio social que busque solucionar la problemática comunitaria, instituyendo capital social a través del fortalecimiento del tejido social con el fin de cimentar un futuro sostenible.

4.2 FRENTE AL MEDIOAMBIENTE.

La responsabilidad ambiental de COMFAMILIAR DE NARIÑO como parte integral de los procesos de funcionamiento, se plantean con el fin de articular la aplicación del concepto de "Empresa Responsable y Sostenible", cumpliendo principalmente con tres objetivos: ser económicamente estable, socialmente favorable y ambientalmente sostenible, satisfaciendo las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.

Para COMFAMILIAR DE NARIÑO el compromiso de protección ambiental, nace a partir del cumplimiento de la legislación que regula todas las actividades desarrolladas, es por ello que la empresa ha fomentado la responsabilidad social a través del cuidado del ambiente, además de orientación de programas de corrección, mitigación y compensación frente a diagnósticos de actividades humanas que puedan generar impactos ambientales, superando los límites legislativos, dándole un valor agregado a la gestión ambiental.

Además, La Caja de Compensación Familiar de Nariño, viene implementando infraestructura y tecnologías amigables con el ambiente en los procesos constructivos y de funcionamiento de la empresa; igualmente como extensión y fomento del compromiso ecológico, se está ejecutando proyectos con el objetivo de generar conciencia acerca de la importancia del cuidado del planeta.

Establecer una política anticorrupción, en la que la Caja de Compensación Familiar de Nariño este en contra de toda práctica corrupta y soborno, adoptando medidas para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos en su interior.

Establecer una Política Antipiratería, en la que de conformidad con las políticas que desarrollará el Consejo Directivo a través de la función especial inmersa en el Comité de Buen Gobierno, COMFAMILIAR DE NARIÑO velará por que se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual.

Establecer una Política frente a la Comunidad, en la que la Caja de Compensación Familiar de Nariño conoce sus responsabilidades frente a la Sociedad, por ello y en aras de contribuir al mejoramiento de la comunidad en que desarrolla sus actividades, propenderá por el bienestar social de ella.

Establecer una Política de Calidad en la que Comfamiliar como referente de la intervención social, se compromete con los principios de sostenibilidad con sus clientes y demás grupos de interés.

5 DIVULGACION Y CONSULTA

5.1 MECANISMOS DE DIFUSIÓN, SOCIALIZACION Y ACTUALIZACION

El Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y sus actualizaciones se darán a conocer a través de la página Web, intranet corporativo de La Caja de Compensación Familiar de Nariño, a través de cartelera de información.

Se realizará socialización del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y sus actualizaciones, a los grupos de interés en la Caja de Compensación Familiar de Nariño.

La Caja de Compensación Familiar de Nariño Comfamiliar imprimirá un folleto especial que se distribuirá con el propósito de divulgar el presente Código de Ética, Buen Gobierno y Régimen de Responsabilidad Social Empresarial.

El Código de ética, Buen Gobierno Corporativo y Régimen de Responsabilidad Social Empresarial permanecerá disponible y podrá ser consultado por la entidades, afiliados, usuarios y comunidad, en la Secretaría General y Jurídica de la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE NARIÑO ubicada en el segundo piso de la calle 16 B No. 30-53 y en la página web. Corporativa www.comfamiliarnariño, en los términos y condiciones que reglamenta la ley.

Actualización del Código de Ética y Buen Gobierno

El Código de Ética y Buen Gobierno podrá ser actualizado por decisión del Consejo Directivo, debiendo informar a la Asamblea General de Afiliados, durante las reuniones ordinarias, los cambios introducidos, los cuales sólo regirán con efectos a futuro, después de su actualización.

5.2 DISPOSICIONES VARIAS.

Será parte integral del Código de Ética y Buen Gobierno de La Caja De Compensación Familiar de Nariño - COMFAMILIAR DE NARIÑO, la Política Antifraude y Anticorrupción que el Consejo Directivo de la Corporación apruebe, modifique o actualice.

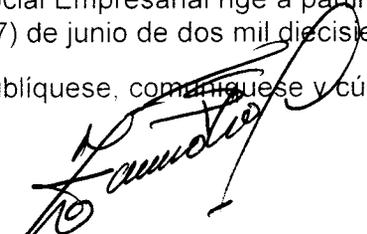
El presente Código de Ética, Buen Gobierno Corporativo y Régimen de Responsabilidad Social Empresarial, previa su socialización es de obligatorio cumplimiento para los grupos de interés de Comfamiliar Nariño.

Las disposiciones del presente Código serán, previo trámite ante el Ministerio de Trabajo, incorporadas al Reglamento Interno de Trabajo y por virtud legal, con efectos sobre cada contrato individual de trabajo.

Copia de este documento, se remitirá para conocimiento a la Superintendencia del Subsidio Familiar, se cumplirá con su divulgación en todas las sedes de la corporación y su inclusión en la página web de Comfamiliar Nariño.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y Régimen de Responsabilidad Social Empresarial rige a partir de la firma y forma integral del Acta N° 644 del veinticuatro (27) de junio de dos mil diecisiete (20.017).

Publíquese, comuníquese y cúmplase.


FRANCO ZAMUDIO SANTACRUZ
PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO
COMFAMILIAR DE NARIÑO


KAREN PORTILLA SÁNCHEZ
SECRETARÍA CONSEJO DIRECTIVO (E)
COMFAMILIAR DE NARIÑO