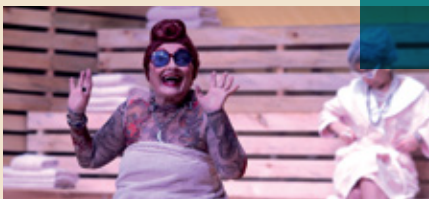




IN FORME

de Gobierno Corporativo

comfama



Nuestras buenas *prácticas*

Informe de Gobierno Corporativo del año 2019 a la Asamblea de Afiliados

Las Cajas de Compensación Familiar lideramos importantes procesos de transformación social en la clase trabajadora, irradiando servicios, beneficios y oportunidades a más de 22 millones de personas, siempre guiados e inspirados por la ética y el buen gobierno corporativo.

En Comfama, estamos logrando impactar significativamente a las personas con nuestras conversaciones, proyectos y con una filosofía sustentada en los principios del capitalismo consciente en donde la productividad y la rentabilidad cobran sentido, únicamente si, al mismo tiempo, se genera valor para nuestros afiliados y clientes, proveedores, trabajadores y medio ambiente.

Poner al ser humano en su entorno y el medio ambiente en el centro de nuestro propósito superior, implica actuar en consecuencia con las premisas

éticas del cuidado, la transparencia y la responsabilidad, así como preservar la rigurosidad de nuestro modelo de gobierno corporativo.

Sabemos que detrás de los hechos o situaciones reportados ante la Línea de Transparencia hay seres humanos, personas que se preguntan y que acuden a este mecanismo para revelar alguna situación que les puede afectar, incomodar e inquietar. Sobre cada una de ellas hemos puesto nuestra mayor atención y gestión, siguiendo puntualmente las recomendaciones del Comité de ética y buen gobierno.

Fue así como, durante el 2019, nuestro modelo de Ética y Gobierno Corporativo continuó evolucionando en diversos aspectos, sustentado en los pilares de la transparencia, la sostenibilidad y la institucionalidad.

Nuestra gestión

En 2019 nos dedicamos, principalmente, a implementar las recomendaciones de la firma AT Kearney frente a la gestión del buen gobierno corporativo, mediante **acciones concretas que generaron una mayor emulación a las mejores prácticas internacionales**, teniendo en cuenta las particularidades que caracterizan a las cajas de compensación, especialmente con respecto a su estructura de propiedad y gobierno paritario en su Consejo Directivo.

También, y como lo presentamos en este informe, el Consejo Directivo continuó desarrollando una importante y fundamental dinámica durante el 2019: contó con un plan de acción que le permitió a sus miembros

y a la administración anticiparse a decisiones claves, garantizando un continuo y mayor enfoque en la estrategia y en el cumplimiento de sus responsabilidades legales.

Por su parte, fueron fundamentales los comités asesores (Mesa Directiva, Negocios y finanzas, Auditoría, Talento humano y compensación y Ética y buen gobierno) orientados a generar recomendaciones específicas para que el Consejo Directivo pudiera tomar decisiones justificadas en análisis profundos de los asuntos claves y en el desarrollo de la estrategia.

Antecedentes y hechos relevantes de 2019

En el 2018, el diagnóstico del modelo de Gobierno Corporativo de Comfama, realizado por la firma AT Kearney, destacó que en la Caja ***“se encuentra un Gobierno Corporativo fortalecido y efectivo que desarrolla sus actividades en un ambiente de respeto, confianza y participación”***. Con el fin de continuar cimentando y fortaleciendo dicho Gobierno, esta firma nos asesoró con el diseño de un plan de trabajo que empezamos a implementar desde enero de 2019.

Por primera vez, los miembros del Consejo Directivo evaluaron individualmente, no solo su gestión, sino también algunos componentes del modelo de Gobierno de la Caja. El enfoque en lo estratégico, la estructura de gobierno, la coordinación y la interacción, así como el plan de acción y los temas prioritarios, fueron considerados, evaluados y calificados en diferentes niveles de madurez, donde cada miembro del Consejo tuvo la oportunidad de identificar y expresar, de modo individual y espontáneo, las cinco preguntas o temas claves para ser abordados por el Consejo en los siguientes meses.

Como aspectos a destacar en la evaluación, los miembros del Consejo Directivo evidenciaron **los buenos niveles de interacción y la calidad de la información entregada en las sesiones**, entre otros. También destacaron el diseño y funcionamiento de los comités asesores, en los que se tratan a profundidad los temas de su competencia, en aras de hacer más eficiente el tiempo del Consejo Directivo, permitiéndole abordar asuntos estratégicos.

¹Acta 1000 del 24 de abril de 2019.

Evaluación del Auditor por parte del Comité de Auditoría²

Como parte de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo adoptadas por la Caja, el Comité de Auditoría realizó también, por primera vez, una evaluación independiente de la gestión del auditor interno.

Desde el punto de vista cuantitativo, los miembros del comité destacaron los muy buenos puntajes obtenidos en la evaluación, en aspectos tan importantes como la gestión de los resultados, la confiabilidad de los informes, la discreción y reserva de la información, entre otros.

Evaluación de la Secretaria General por parte del Consejo Directivo³

En este ejercicio el Consejo Directivo destacó de la Secretaria General su liderazgo, además del conocimiento, la capacidad y el ímpetu que tiene para liderar los temas jurídicos, contractuales y regulatorios de la Caja.

² Acta 998 del 27 de febrero de 2019.

³ Acta 998 del 27 de febrero de 2019

Evaluación de la gestión de la Administración⁴

Siguiendo con las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, iniciadas en el año 2017, el Consejo Directivo evaluó por tercer año la gestión del Director, destacando su liderazgo transformador e inspirador, el cual ha permitido continuar integrando familias, empresas y regiones para consolidar la clase media trabajadora.

Así mismo, continuando con la buena práctica iniciada en el 2018, se realizó la evaluación del equipo directivo, **resaltando la combinación de sus saberes, liderazgo y experiencias que generan un equipo competente y alineado** con la estrategia de la Caja.

Aprobación de Nuestros compromisos frente a la ética y el buen gobierno⁵

A partir de un claro entendimiento de la esencia de nuestra organización, de nuestra responsabilidad frente a los públicos de interés y, en especial, con el propósito de honrar la confianza que empleadores y trabajadores han depositado en nosotros, el Consejo Directivo aprobó **“Nuestros compromisos frente a la ética y el buen gobierno”**.

Además de hacer las veces de Código de Ética y Gobierno Corporativo para todos los efectos legales y el relacionamiento con los entes de control, este documento integra los compromisos que todos los grupos de interés de la

⁴ Acta 998 del 27 de febrero de 2019

⁵ Acta 1003 del 31 de julio de 2019

organización -en especial los órganos de dirección y administración, líderes y colaboradores- asumimos frente a las premisas éticas definidas en línea con nuestra estrategia y propósito superior, además de incluir los lineamientos y componentes del Gobierno Corporativo de Comfama.

Formalización de una política para una mayor revelación de situaciones constitutivas de conflictos de intereses

Con el fin de contribuir a la gestión íntegra, transparente y al buen gobierno Corporativo, se decidió profundizar en el análisis de las situaciones constitutivas de conflictos de intereses, mediante su tipificación ilustrativa, su declaración y revelación oportuna por parte de los consejeros y de la administración, con el fin de que se les dé el tratamiento debido.

Los consejeros reflexionaron sobre el rol y las responsabilidades que tienen, elevando su nivel de conciencia frente a situaciones que pudieran involucrar el manejo de información conocida a instancias del Consejo para ser empleada en una negociación con una empresa o con cualquier tercero. Lo anterior dado que, aunque no hay norma alguna que le prohíba explícitamente a un consejero intervenir en este tipo de actuaciones, no es ético hacerlo aprovechando la información a la que se accede en el Consejo para obtener alguna ventaja frente a otro público de interés.

Decisiones de la Asamblea de Afiliados

En la reunión ordinaria del 29 de marzo de 2019, la Asamblea de Afiliados decidió, por unanimidad, reformar parcialmente los estatutos así:

- Modificar el artículo 14, con el fin de poder calcular los derechos de voto a partir de una ponderación más equitativa de los factores íntimamente ligados a la esencia de la compensación familiar: la calidad de afiliado, el número de trabajadores beneficiarios y el monto de los aportes del 4 %.
- Modificar el literal i del artículo 24 y el artículo 28, para incrementar el número de suplentes del Director Administrativo, pasando de 2 a 5, y así dotar a la Caja de una estructura en su representación legal que responda a las necesidades y retos de la estrategia.

Las anteriores decisiones fueron aprobadas íntegramente por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante la Resolución 499 del 16 de agosto de 2019.

Línea de Transparencia

Se realizaron campañas de divulgación y socialización para **fortalecer los canales de la Línea de Transparencia**, de manera que esta se comprenda como un mecanismo gratuito, anónimo y reservado en el que cualquier persona puede reportar anomalías o algún comportamiento, decisión o acción que contravenga nuestro régimen legal y nuestros principios éticos.

Durante 2019 se atendieron 64 casos, los cuales fueron puestos en consideración del Comité de Ética y Buen Gobierno, organismo que efectuó importantes recomendaciones a partir de las cuales se han materializado varias decisiones en la Caja. Es el caso de las charlas orientadas a los estilos de liderazgo y comportamiento, **fortalecimiento del liderazgo adaptativo, medición del clima laboral**, entre otras.

Continuamos con el programa Comfama Activa y Protege en preescolares, sedes y parques enfocado a la prevención del maltrato y acoso a menores de edad.

Nos sumamos al instituto Ethisphere, líder mundial en la definición y el avance de las normas de prácticas comerciales éticas.

Con el fin de fortalecer el análisis objetivo e imparcial a los casos reportados, el Comité de Ética y buen gobierno aprobó el protocolo de evaluación de reportes como ruta y guía en la gestión de estos. Gracias al estudio constante y profundo en el análisis de los temas, y a la participación de los miembros del Comité de Ética y Buen Gobierno en cada una de las sesiones individuales y conjuntas con la mesa directiva, se desplegaron medidas para la prevención y mitigación de hechos que estaban en contravía de Nuestros compromisos frente a la ética y el gobierno corporativo.

Gestión del comité de talento humano y compensación durante el 2019

Durante todo el 2019, el Comité de Talento humano y compensación realizó un estricto seguimiento a la implementación de la política salarial aprobada por el Consejo Directivo en enero de 2017, así como a la evolución de la planta de personal y a los indicadores de ausentismo, rotación y accidentalidad.

Destacó cómo, en los tres años que lleva el proceso de implementación de la política salarial, el 66 % de las personas se encuentran devengando una compensación total que se ubica en la banda salarial, frente a una meta de alcanzar el 70 % en los ocho años de su implementación.

Capacitación a los miembros del Consejo

Con el fin de facilitar las posibilidades y contribuir a la construcción del futuro, diez consejeros directivos participaron en el Congreso número 31 de ASOCAJAS, realizado en Cartagena el 7 y 8 de noviembre de 2019, cuyo lema fue “Creemos en el futuro, creamos bienestar”. Este fue un encuentro en el que se abordaron temas en línea con el propósito de la Caja, como:

- **Fomentar el bienestar para los trabajadores** a través de la ejecución de acciones que permitan cambiar realidades de la población y, con ella, acceder a un mejor vivir.

- **La educación y la salud como facilitadores del bienestar de los trabajadores**, en compañía de una cultura de ética y cumplimiento.

Tres de nuestros consejeros participaron en los cursos internacionales de Gerencia Social, así:

- Uno de ellos realizado en London School of Economics and Political Science, del Reino Unido, orientado a la reflexión sobre cómo las ciencias del comportamiento aportan a la cultura organizacional, la transformación de hábitos y el impacto social.

- El otro fue en la Universidad Hebrea de Jerusalén, orientado a la Innovación y Tecnologías para el Agro, a través del conocimiento de las innovaciones que se han venido desarrollando en Israel en los agronegocios.

A partir de lo anterior, nos aseguramos de que los integrantes del Consejo Directivo adquirieran los conocimientos requeridos para comprender y abordar los asuntos propios de la estrategia de Comfama, generando recomendaciones y decisiones que respondan a los retos estratégicos de la Caja y al cumplimiento de su marco legal.

Para el 2020 continuaremos generando espacios de reflexión y conversación, de acuerdo con las necesidades de cada uno de los miembros del Consejo Directivo, para **seguir siendo ejemplo y pioneros de una transformación que va desde adentro hacia afuera.**

Fortalecimiento en la gestión de riesgos

Continuamos el trabajo colaborativo con Seguros SURA en la gestión de tendencias y riesgos estratégicos de Comfama. Este trabajo fue posible mediante **espacios de conversación** en los que participó un grupo interdisciplinario con conocimientos de la estrategia de la organización desde diferentes capacidades y negocios. En dichos encuentros se analizaron los cambios y fuerzas globales de transformación del entorno mediante el modelo GTR, y se identificaron las tendencias y riesgos a los cuales se encuentra expuesta Comfama para, de esta manera, articular nuestro propósito superior con las tendencias, amenazas y oportunidades existentes en el entorno.

Así mismo, de conformidad con el compromiso de proteger los recursos de nuestras empresas, trabajadores y familias afiliadas, durante el año definimos e implementamos el Sistema Integral de Riesgos a través de:

- La confirmación, por parte del Comité de Auditoría, del compromiso a orientar nuestros esfuerzos para promover, implementar y apropiarnos de la cultura de Gestión Integral de Riesgos al interior de la Organización.
- La estructuración y publicación del Manual de Gestión Integral de Riesgos.
- El despliegue inicial de 91 talleres para la identificación, medición y control de riesgos de la organización, en los cuales, al corte del año, se identificaron 316 riesgos en diferentes equipos impactados.

Finalizamos la implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y del Programa de la Institución Prestadora de Salud - IPS Comfama. Como resultado, se realizaron oportunamente los reportes a la UIAF (Unidad de Información y Análisis Financiero); se actuali-

zó la matriz de riesgos obteniendo una calificación residual de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo baja; se efectuó un despliegue de las revisiones pertinentes por parte de los órganos de control y se fortalecieron los procesos internos que permiten el desarrollo del Sistema.

Con respecto al Sistema Integral de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLAFT), del departamento de Seguridad Física, en dos oportunidades se actualizó y reportó a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada la matriz de riesgo y controles. Adicionalmente, se implementaron los procesos que permiten la concreción de este Sistema y se desplegó la capacitación anual al grupo de vigilantes, con una cobertura de 261 personas.

Comprometidos con la gestión del riesgo, conmemoramos el Día Nacional de la Prevención del Lavado de Activos en el Teatro Comfama, en alianza con el programa de Negocios Responsables y Seguros de la Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito, al cual asistieron 242 personas de diferentes sectores. De igual manera, nos sumamos a ser integrantes activos en el Comité de Cumplimiento de Antioquia, con el propósito de aprender y compartir buenas prácticas en la gestión de los riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción y protección de datos personales, principalmente.

Terminamos la implementación del Programa de Protección de Datos Personales (PDP) en el cual se llevaron a cabo: cuatro foros de PDP para la revisión de los casos con mayor impacto sobre la materia; acompañamiento a proyectos de alto impacto en PDP; estructuración y publicación del Manual y algunos documentos como línea base del Programa. Se presentaron los reportes de incidentes de seguridad, frente a los cuales se tomaron las medidas preventivas y correctivas pertinentes y, finalmente, desplegamos capacitaciones internas.

Estructura de Gobierno Corporativo

Asamblea General de Afiliados

Máximo órgano de gobierno y dirección de Comfama, integrada por los afiliados hábiles, es decir, por aquellos empleadores, trabajadores independientes y pensionados que, al momento de la celebración de la reunión ordinaria o extraordinaria, se hallen al día en el pago de sus aportes y, en consecuencia, estén en pleno goce de los derechos que su calidad les otorga, de conformidad con la ley y nuestros estatutos. Cuenta con diversas facultades, entre las cuales se encuentra elegir a los representantes de los empleadores en el Consejo Directivo, verificando el comportamiento íntegro y transparente, así como los saberes y experiencias de cada candidato que contribuyen al buen gobierno de la Caja.

Durante el 2019 se garantizó un trato equitativo e igualitario a cada uno de los afiliados y, en tal medida, se les proporcionó información confiable y oportuna.

Consejo Directivo

Guía y orienta a la administración en la gestión de Comfama para que cumpla su propósito superior bajo principios de transparencia, ética y buen gobierno. Su composición bipartita, que combina diversos saberes, liderazgos y experiencias de empresas y trabajadores, mediante una deliberación armónica, inspira a la administración para

maximizar el impacto social, a través de una eficiente y adecuada gestión de los recursos.

En su relación con Comfama, el Consejo Directivo busca el bienestar para la Caja y su gestión, privilegiando el interés de esta sobre cualquier otro personal o tercero al que esté relacionado, vinculado o asociado.

Perfil y condiciones para ser miembro del Consejo Directivo

Además de asumir un compromiso ante Comfama y los afiliados, y de cumplir con el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses, los miembros del Consejo deben reunir el siguiente perfil:

- Perfil esencial: íntegros y generadores de confianza, reconocidos por la vocación, liderazgo social, diversidad e inclusión.
- Perfil demográfico: balance entre miembros del Consejo que pertenezcan a diferentes géneros, edades, regiones del departamento y empresas de distintos sectores y tamaños, así como representantes de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.
- Perfil funcional: reunir y agrupar los siguientes conocimientos y competencias: gestión financiera, empresarial, sindical, gestión humana, auditoría, gestión de riesgos y cumplimiento, desarrollo de productos, innovación, vocación y liderazgo.

Funciones del Consejo Directivo

Además de las señaladas por la ley y los estatutos de la Caja, el Consejo Directivo tiene las siguientes funciones:

- Ordenar las acciones correspondientes contra el Director y los responsables del Foro de estrategia y liderazgo por el incumplimiento de sus funciones y, en especial, por violación a las disposiciones establecidas en Nuestros compromisos frente a la ética y el gobierno corporativo.
- Velar por el efectivo cumplimiento de las declaraciones y compromisos éticos y de buen gobierno de Comfama.
- Poner a disposición de los afiliados, en la Asamblea anual, los informes que le haya remitido el revisor fiscal y que, a su juicio, sean relevantes para estos. También, el informe de gestión que podrá contener, entre otros temas, la gestión desarrollada durante el año, el cumplimiento de objetivos, retos y proyecciones.
- Orientar la defensa del sistema de compensación familiar.
- Solicitar información y la ampliación de esta, si es necesario, en el ámbito de su competencia, evitando incurrir en una innecesaria co-administración y guardando la reserva y confidencialidad debida.
- Orientar las buenas prácticas de contratación.

Miembros del Consejo Directivo durante el año 2019

En el transcurso del año, se dieron algunos cambios por la dinámica laboral de las empresas:

Representantes de los empleadores			
Principales		Suplentes	
Cementos Argos S.A.	Jorge Ignacio Acevedo Zuluaga	C.I. Unión de Bananeros de Urabá S.A.	Juan Luis Cardona Sierra
Grupo de Inversiones Suramericana S.A.	Juan Luis Múnera Gómez	Servicios BIOS S.A.S.	Jaime Alberto Palacio Escobar
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI	Juan Camilo Quintero Medina* Alejandro Olaya Dávila**	Postobón S.A.	Martha Ruby Falla González
Industrias Fatelares S.A.S.	Juan Rafael Arango Pava	Andes BPO S.A.S.	Juan Alberto Ortiz Alzate
Flores el Capiro S.A.	Carlos Manuel Uribe Lalinde	Fabricato S.A.	Andrés Antonio Hincapié Castaño

Representantes de los trabajadores	
Principales	Suplentes
Jorge Alberto de Jesús Giraldo Ramírez	Hernán Ceballos Mesa
Juan Carlos Ospina González*** Fabio Alonso Vergara Cardona****	Fabio Alonso Vergara Cardona
Jaime Albeiro Martínez Mora	Liliana María Sierra Herrera
Jorge Iván Díez Vélez	Luis Fernando Cadavid Mesa
Octavio Amaya Gómez	Rigoberto Sánchez Guzmán

Notas:

* Fue Consejero principal hasta el 22 de febrero de 2019.

** Empezó a ser Consejero principal el 21 de agosto de 2019, en conformidad a la Resolución 507 del 21 de agosto de 2019, a través de la cual la Superintendencia de Subsidio Familiar aprobó su designación como representante de la ANDI en el Consejo Directivo.

*** Fue Consejero hasta el 15 de julio de 2019.

**** Comenzó a ser Consejero principal desde el 1° de agosto de 2019.

A quienes finalizaron su participación en el Consejo Directivo en el 2019, agradecemos su aportante y disciplinada gestión. A Juan Carlos Ospina González, miembro de la Mesa Directiva como Primer Vicepresidente, extendemos un agradecimiento especial por el legado inspirador que por más de 20 años en el Consejo logró construir, mediante una participación ecuánime, consistente y coherente con los principios y valores de la compensación familiar.

Comités asesores del Consejo Directivo

El propósito de los comités asesores es profundizar el análisis y enriquecer la conversación en los asuntos que debe conocer el Consejo Directivo, de tal manera que sus decisiones vengan precedidas por un estudio en detalle, a través de una deliberación armónica y constructiva que garantice el logro de los objetivos organizacionales y el despliegue real y material de la estrategia.

Estos comités son instancias asesoras, mas no decisoras, del Consejo Directivo; son elegidos por este, con previa recomendación de la mesa directiva. Actualmente existen los siguientes comités asesores del Consejo Directivo, cada uno con un reglamento de operación en el que se detallan sus responsabilidades, la periodicidad de sus reuniones y los perfiles deseados de sus integrantes:

- **Mesa directiva:** conformada por el presidente y los dos vicepresidentes. Su propósito fundamental es acompañar y apoyar al presidente del Consejo en la conformación de los comités asesores y en su seguimiento. De igual manera, definir la agenda anual del Consejo, así como el alcance de la evaluación anual por medio de la revisión de los resultados del proceso y la formulación de sugerencias para mejorar su funcionamiento.
- **Comité de Negocios y finanzas:** asesora al Consejo mediante una revisión periódica de los estados financieros para el cumplimiento del presupuesto y del plan operativo, la celebración de contratos y la realización de proyectos que, por su cuantía o naturaleza, deben ser autorizados por el Consejo Directivo.
- **Comité de Auditoría:** además de asesorar al Consejo, vigila y controla que la Caja cumpla con los procesos de información financiera, el sistema de control interno y el proceso de Auditoría. Supervisa la eficiencia de la función de prevención y control de los riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo, fraude, corrupción, protección de datos personales y los riesgos estratégicos de la Caja. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por las circulares externas 023 de 2010 y 004 de 2011 de la Superintendencia del Subsidio Familiar, además del respectivo reglamento.
- **Comité de Ética y buen gobierno:** contando con la participación de dos miembros independientes, promueve y fortalece la cultura ética y transparente de la Caja, así como las prácticas de buen gobierno en relación con todos los grupos de interés.
- **Comité de Talento y compensación:** asesora y recomienda al Consejo Directivo la adopción de las mejores prácticas y políticas en asuntos estratégicos de talento humano, y en particular los referidos al liderazgo y a la política de compensación.

Integrantes y perfiles de los comités asesores

Los integrantes de los comités son elegidos por el Consejo Directivo, quien realiza una revisión previa de los perfiles requeridos para cada uno, así como del interés y disponibilidad de sus integrantes.

Comité de Auditoría	Comité de Negocios y finanzas
<p>Tres miembros del Consejo Directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresarial y financiero • Contable • Social 	<p>Cuatro miembros del Consejo Directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financiero • Legal • Innovación • Social
Comité de Ética y Buen Gobierno	Comité de Talento y compensación
<p>Dos miembros externos y un miembro del Consejo Directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en el Consejo Directivo • Legal y social • Experiencia en temas de responsabilidad social y ética 	<p>Cuatro miembros del Consejo Directivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Laboral • Social

Conformación de los comités asesores al 31 de diciembre del 2019

Mesa directiva

Durante el año 2019 hicieron parte de la mesa directiva los siguientes consejeros principales:

- Jorge Ignacio Acevedo Zuluaga: presidente.
Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Juan Carlos Ospina González: presidente.
Desde el 1 de enero hasta el 15 de julio de 2019.
- Jaime Albeiro Martínez Mora: primer vicepresidente.
Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Jorge Iván Díez Vélez: segundo vicepresidente.
Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.

Comité de Negocios y finanzas	Comité de Auditoría
<ul style="list-style-type: none"> • Juan Luis Múnera Gómez (P/E). • Carlos Manuel Uribe Lalinde (P/E). • Jorge Giraldo Ramírez (P/L). • Jaime Albeiro Martínez Mora (P/L). 	<ul style="list-style-type: none"> • Juan Rafael Arango Pava (P/E). • Jorge Iván Díez Vélez (P/L). • Andrés Antonio Hincapié Castaño (S/E).
Comité de Talento y compensación	Comité de Ética y Buen Gobierno
<ul style="list-style-type: none"> • Octavio Amaya Gómez (P/L). • Juan Alberto Ortiz Alzate (S/E). • Jaime Alberto Palacio Escobar (S/E). • Liliana María Sierra Herrera (S/L). 	<ul style="list-style-type: none"> • Juan Carlos Ospina González (P/L). • Jorge Giraldo Ramírez, designado en reemplazo de Juan Carlos Ospina a partir de agosto de 2019. • Beatriz María Arango Orozco. • Rafael Aubad López.

P/E: Principal Empresarial 3

P/L: Principal Laboral 5

S/E: Suplente Empresarial 3

S/L: Suplente Laboral 1

Conflictos de intereses revelados

Jorge Ignacio Acevedo Zuluaga y Juan Luis Múnera Gómez se abstuvieron de participar, opinar y decidir en la consideración de varios proyectos e inversiones y adecuaciones frente a CIS de Salud, que prestarían servicios a afiliados de EPS SURA, por ser parte de órganos directivos y de la administración de otras compañías del grupo empresarial a la que esta EPS pertenece: SURA Generales y SURA Vida, SURA Asset Management, Arus Holding S.A.S. e Interejecutiva S.A.S. (Acta 999 del 27 de marzo de 2019, Acta 1001 del 22 de mayo de 2019, Acta 1004 del 28 de agosto de 2019, Acta 1005 del 25 de septiembre de 2019 y Acta 1009 del 11 de diciembre de 2019).

En pro del fortalecimiento del buen gobierno y la cultura de integridad y transparencia, los miembros del Consejo Directivo respondieron la encuesta anual de declaración de posibles inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

Indicador de asistencia del Consejo Directivo

Se destaca el cumplimiento de la ruta de trabajo del Consejo Directivo definida para el 2019, lo cual es un **reflejo del compromiso en la promoción y maduración del buen gobierno corporativo de Comfama**. Así mismo, se presentó una asistencia promedio del 98 % por parte de los miembros del Consejo Directivo a las reuniones realizadas en 2019. A continuación, se detalla por cada sesión y por cada miembro:

Asistencia Consejo Directivo año 2019				
Mes	Consejeros principales	Consejeros suplentes	Total Asistentes	% asistencia
Enero	9/10	1	10	100%
Febrero	8/10	2	10	100%
Marzo	9/10	1	10	100%
Abril	9/10	1	10	100%
Mayo	7/10	3	10	100%
Junio*	5/10	4	9	90%
Julio*	9/10	-	9	90%
Agosto	10/10	-	10	100%
Septiembre	9/10	-	9	90%
Octubre	10/10	-	10	100%
Noviembre	8/10	2	10	100%
Diciembre	9/10	1	10	100%
Diciembre*	10/10	-	10	100%
Diciembre*	10/10	-	10	100%
Promedio Asistencia				97.8%

* En julio se realizaron dos Consejos Directivos, uno el día 4 y otro el 31.

* El 4 de julio se llevó a cabo el Consejo Directivo correspondiente al mes de junio.

* En diciembre se realizaron dos sesiones extraordinarias virtuales con la participación del 100 % de los miembros.

Indicador de asistencia individual

Asistencia Consejos Directivo año 2019

Consejero principal	Asistencia a reuniones	% asistencia
Jorge Ignacio Acevedo Zuluaga	13/14	92,8 %
Juan Luis Múnera Gómez	13/14	92,8 %
Juan Camilo Quintero Medina	1/1	100 %
Alejandro Olaya Dávila	6/7	85,7 %
Juan Rafael Arango Pava	11/14	78,5 %
Carlos Manuel Uribe Lalinde	11/14	78,5 %
Jorge Alberto de Jesús Giraldo Ramírez	12/14	85,7 %
Jaime Albeiro Martínez Mora	14/14	100 %
Jorge Iván Díez Vélez	13/14	92,8 %
Octavio Amaya Gómez	14/14	100 %
Juan Carlos Ospina González	6/6	100 %
Fabio Alonso Vergara Cardona*	8/8	100 %
Jaime Alberto Palacio Escobar*	1/1	100 %
Martha Ruby Falla González*	5/6	83,3 %
Juan Alberto Ortiz Alzate*	3/3	100 %
Andres Antonio Hincapié Castaño*	3/3	100 %
Hernán Ceballos Mesa*	2/2	100 %
Luis Fernando Cadavid Mesa*	1/1	100 %

* Jaime Alberto Palacio Escobar y Luis Fernando Cadavid Mesa, fueron convocados a una sesión ante la ausencia del principal.

* Fabio Alonso Vergara Cardona fue convocado a una sesión ante la ausencia del principal, antes de ser consejero principal.

* Martha Ruby Falla González fue convocada a seis sesiones ante la ausencia del principal.

* Juan Alberto Ortiz Alzate y Andrés Antonio Hincapié Castaño, fueron convocados a tres sesiones ante la ausencia del principal.

* Hernán Ceballos Mesa fue convocado a dos sesiones ante la ausencia del principal.

Indicador de asistencia de los comités asesores

Por su parte, la asistencia de los integrantes de los comités asesores fue la siguiente:

Indicador de asistencia del Comité de Auditoría

Asistencia Comité de Auditoría Año 2019 - Total miembros 3		
Mes	Asistencia	% asistencia
Enero	2/3	66,6%
Febrero	3/3	100%
Abril	3/3	100%
Junio	3/3	100%
Septiembre	3/3	100%
Diciembre	2/3	66,6%
Diciembre*	3/3	100%
Promedio porcentaje asistencia		90,45%

*En el mes de diciembre se presentó una sesión extraordinaria del Comité de Auditoría.

Indicador de asistencia del Comité de Ética y buen gobierno

Asistencia Comité de Ética y buen gobierno Año 2019 - Total miembros 3		
Mes	Asistencia	% asistencia
Enero	3/3	100%
Marzo	3/3	100%
Mayo	2/3	66,6%
Septiembre	3/3	100%
Diciembre	3/3	100%
Promedio porcentaje asistencia		93,32%

Indicador de asistencia del Comité de Negocios y finanzas

Asistencia Comité de Negocios y finanzas		
Mes	Asistencia	% asistencia
Enero	3/4	75%
Febrero	2/4	50%
Marzo	3/4	75%
Abril	3/4	75%
Mayo	3/4	75%
Junio	2/4	50%
Julio	2/4	50%
Agosto	3/4	75%
Septiembre	3/4	75%
Octubre	4/4	100%
Noviembre	2/4	50%
Diciembre	4/4	100%
Promedio porcentaje asistencia		70,83%

Indicador de asistencia del Comité de Talento y compensación

Asistencia Comité de Talento y compensación Año 2019 – Total miembros 4		
Mes	Asistencia	% asistencia
Marzo	4/4	100%
Julio	3/4	75%
Noviembre	4/4	100%
Promedio porcentaje asistencia		91,66%

Decisiones y discusiones más relevantes del Consejo Directivo

Durante el 2019 el Consejo Directivo asumió, previo análisis en profundidad de sus comités asesores, asuntos y decisiones claves para el cumplimiento del propósito superior de la Caja. Todo ello le permitió:

- Presentar a la Asamblea General de Afiliados un informe formal de Gobierno corporativo.
- Responder a las necesidades de la Caja a través del seguimiento y aprobación de los resultados financieros y operativos de la organización, que reflejan la evolución del indicador de cobertura de la Caja en aportes y afiliados; así como las coberturas en educación y cultura, empleabilidad y emprendimiento, hábitat, salud y bienestar, recreación y viajes, y servicios financieros.
- Impulsar la consolidación de una visión financiera, sostenible, conservadora y rigurosa, por medio del crecimiento de los negocios y la disponibilidad de recursos para el desarrollo de los proyectos y programas.

Para ello se propiciaron conversaciones y se tomaron decisiones para la ejecución y continuidad de 22 proyectos de inversión por un valor total cercano a los 103.635 millones de pesos, relacionados con nuevos CIS, proyectos de viviendas, sedes y adquisiciones, todas en la búsqueda de generar un impacto social mayor y consolidar la clase media trabajadora antioqueña.

- Continuar y afianzar el proceso de autoevaluación y evaluación del Consejo Directivo, del Director, el Auditor Interno, la Secretaria General y del equipo directivo.

- Fortalecer el proceso anual de declaración de conflictos de intereses en el Consejo Directivo y en responsables al interior de la organización.
- Apoyar la gestión integral de riesgos y el sistema de control interno a través de la aprobación y actualización de lineamientos, la declaración del compromiso en la gestión de riesgos por medio del Comité de Auditoría, el ejercicio juicioso de seguimiento al avance de los riesgos estratégicos, operativos y de cumplimiento, la maduración del ambiente de control interno transversal en la Caja.
- Proponer recomendaciones de mejora a procesos internos de conformidad con las auditorías adelantadas, y propender por una Auditoría Interna de alto nivel a través de la recertificación en el cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría y de la evaluación tercerizada de la independencia del auditor de la Organización.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de la política salarial, la cual fue diseñada bajo criterios de equidad interna y competitividad externa.

Son de resaltar las siguientes decisiones y conversaciones claves:

Revisión, seguimiento, evaluación y aprobación impecable, rigurosa y bajo parámetros de confidencialidad y prudencia de la adquisición del 100 % de las acciones de la Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano CESDE, Avancrédito y el control de la Fundación CESDE, con las cuales se afianzará la expansión territorial y el desarrollo de nuevos programas, impactando positivamente la sociedad antioqueña, especialmente las condiciones laborales de los trabajadores. Para esta adquisición hubo un acompañamiento constante, y un análisis y seguimiento del comité asesor de Negocios y finanzas.

La aprobación de la adquisición de un inmueble ubicado en el barrio Perpetuo Socorro, que cada vez se consolida como distrito creativo y cultural de Medellín. En este se ubicará la nueva sede de Comfama encaminada a ampliar la oferta de servicios para trabajadores independientes. También será un complemento en la promoción de emprendimientos creativos y culturales.

El seguimiento y las recomendaciones dadas frente a gastos, plan financiero y presupuesto.

Remuneración del Consejo Directivo y sus comités asesores:

De acuerdo con los estatutos vigentes, le corresponde a la Asamblea de Afiliados determinar los honorarios de los miembros del Consejo Directivo. Durante el 2019 los honorarios correspondieron a la suma de un salario mínimo legal mensual vigente de dicha anualidad por la asistencia efectiva a las sesiones convocadas del Consejo Directivo; y de medio salario mínimo por la asistencia efectiva a las sesiones de los comités permanentes y de la mesa directiva.

Retos y desafíos

Para el año 2020 la gestión de nuestro modelo de Gobierno Corporativo enfrentará los siguientes retos y desafíos

- Definir y diseñar la matriz de relacionamiento con los diferentes grupos de interés, haciendo especial énfasis en las políticas y lineamientos de relación con los entes reguladores y de vigilancia y control.
- Evolucionar en el modelo de evaluación de la gestión del Consejo Directivo y del Modelo de Gobierno Corporativo, con la participación de una firma externa especializada en la materia.
- Continuar profundizando en la descripción, revelación y gestión de los posibles conflictos de intereses así como en el uso de información confidencial.

A la fecha de presentación de este informe a la Asamblea de afiliados, el país y el mundo entero atraviesan la pandemia del Covid-19, ante la cual los modelos de gestión de las Juntas y Consejos Directivos deben responder a las necesidades más apremiantes que la sociedad reclama de las instituciones y del Estado, para mitigar sus efectos tanto en la salud como en su economía.

Gracias al apoyo dado por el Consejo Directivo en la coyuntura actual generando ideas desde la mirada empresarial y laboral, **Comfama ha logrado responder, construir y proponer soluciones efectivas** diseñadas a partir de una debida ponderación y priorización de los valores del respeto a la vida y el cuidado de la salud de millones de antioqueños trabajadores y de sus familias, siempre en línea con su propósito superior de consolidar una clase media, que cobra una especial relevancia en medio de la pandemia del Covid-19.

comfama

Informe de sostenibilidad 2019