

Informe anual
de Gobierno Corporativo 2024
Asamblea Ordinaria 2025

KFJEAQLSHGSPTB
DZORJPT EONLKVM
MSDATCGDSAUESC
UAZZOROPEMAQGO
TNENOFPNH SOZAM
ETOASEIXFETA EF
RIXRMFMON IERSA
ROQEMOTPXOACAM
IQAPISJORSTNOA
TUPSWLASAEOPZS
OIAEPTDIANSABA
RAPGPULPHFYANA
IXRADI LEAENASR
OSTRMZTZVIAHAE
SABAEVAEQPAFOA
AMFUTIAOARYBDT
HPLSQD TOHZPIXV



Durante el 2024 las instancias de gobierno de Comfama y en especial el consejo directivo de Comfama continuaron actuando en torno al cuidado y fortalecimiento de su Gobierno Corporativo incrementando sus niveles de supervisión y acompañamiento a la administración para el logro de la estrategia de la Organización

Dada la trascendencia que para el futuro de Comfama tuvieron algunos de los asuntos que ocuparon buena parte de la agenda del Consejo Directivo y sus comités en el 2024, rendimos un informe pormenorizado de los mismos así:

DESAFÍOS Y RETOS DEL SISTEMA DE SALUD

El 28 de mayo de 2024, día en el que la EPS de SURA anunció su decisión y solicitud ante las autoridades de retirarse progresivamente del sistema de salud, la administración y el consejo abordaron una serie de conversaciones, análisis y deliberaciones orientadas todas a preservar la permanencia de Comfama en la prestación de servicios de Salud.

Incluso antes de dicho anuncio en reunión conjunta de los comités de auditoría y de negocios y finanzas, la administración, por medio de la Dirección Administrativa y el Responsable de Salud, expuso un análisis profundo y detallado de la situación financiera del sistema, las propuestas de la reforma, y la conformación de la red de salud en Antioquia, para luego, a partir de la claridad que da una Estrategia contundente, analizar escenarios de actuación para además, gestionar eficientemente cualquier riesgo que pudiera atentar contra la permanencia de Comfama en la prestación de servicios de salud.

A pesar de la incertidumbre imperante frente al futuro del actual sistema de Salud y la generada con ocasión de la solicitud de la EPS de Sura, el Consejo Directivo y la administración coincidieron en que la prestación de servicios de salud para Comfama es y seguirá siendo un elemento esencial e inescindible de su estrategia corporativa.

Ratificaron así su compromiso con la salud de millones de antioqueños vislumbrando además de los notorios desafíos actuales, posibilidades futuras para adaptar el modelo de Comfama a las nuevas realidades.

Exponemos un resumen mensual de los temas relevantes analizados en cada una de las sesiones mensuales de 2024, así:

En junio, se discutieron los antecedentes y cifras relevantes del sector salud, la situación de EPS Sura, y las acciones inmediatas a tomar. En julio, se puso en conocimiento del consejo el avance en las conversaciones con el Ministerio de Salud y otras entidades, así como la Cumbre de la Salud y el proyecto Proantioquia. En agosto, el informe abarca el resumen de los proyectos de ley, el estado de los pagos de Adres, y las gestiones gremiales con Asocajas y ANDI. En septiembre, se presentó un resumen del anteproyecto de ley, preguntas respecto al aval fiscal, y las acciones gremiales relacionadas con la financiación del aseguramiento y el proyecto de ley de salvamento financiero para el sector salud. En octubre, se informó que el Gobierno Nacional está trabajando en un proyecto de ley de reforma a la salud y se está colaborando con la Alcaldía de Rionegro en un proyecto piloto para desarrollar un modelo de sistema con eficiencias del 30%. En noviembre se abordaron los componentes del aseguramiento social, el texto definitivo de los proyectos de ley No. 312 y 135 de 2024, y las gestiones gremiales con Asocajas. Finalmente, en diciembre se resume la cronología de mayo a diciembre de 2024, la aprobación del primer debate, y el avance del trámite legislativo.

SUPERVISIÓN FILIALES

E INVERSIONES

VENTURES COMFAMA S.A.S.

Cumpliendo con su deber de supervisión de los negocios y filiales de Comfama, el Consejo Directivo en su sesión del 2 de abril del 2024, profundizó el análisis de diversos aspectos del programa de inversión en capital de riesgo para lo cual abordó el estudio de su fundamento legal, la base estratégica del programa, su modelo de gobierno, el perfil de riesgo, y las alternativas de la operación.

En efecto, la administración puso a disposición del Consejo Directivo un completo estudio jurídico elaborado por un abogado externo reconocido por su amplia experiencia y conocimiento de las normas y pronunciamientos jurisprudenciales sobre el subsidio familiar y las cajas de compensación familiar.

Como elementos esenciales del fundamento legal se destacaron las siguientes:

- a.** La autonomía administrativa de las Cajas de Compensación, reconocida desde su concepción en 1954.
- b.** Facultad de asociación, inversión y constitución de personas jurídicas mediante la Ley 789 de 2022.
- c.** Diferencia entre los conceptos de autosostenibilidad y autocosteabilidad, contemplada en la Ley 633 de 2000; resaltando que se debe utilizar el concepto de autocosteabilidad.
- d.** Inexistencia de una prohibición expresa o tácita de que las inversiones realizadas por las Cajas de compensación generen pérdidas cuando son realizadas con recursos diferentes a los de los aportes de los empleadores.
- e.** Importancia de la separación contable y financiera concebida en la ley mencionada anteriormente.
- f.** Las inversiones realizadas con recursos diferentes a los aportes del 4%, no necesariamente deben estar dirigidos a beneficiar exclusivamente a la población de categoría tarifaria A y B.

Fue así como el Consejo Directivo, adoptó decisiones orientadas a incrementar el nivel de supervisión solicitándole a la administración designar a Tomás Restrepo Pérez como un nuevo miembro de su junta directiva, aprovechando además su extenso conocimiento y experiencia en la materia. De Esta manera, la Junta Directiva quedó conformada por dos consejeros y el director de Comfama: Carlos Manuel Uribe Lalinde quien actúa como su presidente, Tomás Restrepo Pérez y David Escobar Arango.

De otro lado definió que la Junta Directiva de Ventures Comfama S.A.S debe aprobar las inversiones y rondas de inversión posteriores hasta por un valor de inversión de 2.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes y que por su parte el Consejo Directivo de Comfama aprobará dicho actos cuando su valor supere los 2.000 smmlv, cumpliendo entonces con una de las premisas mas importantes para la adecuada gobernanza delimitó con claridad los roles y responsabilidades del Consejo y la Junta como se detalla en el acta respectiva.

CESDE

Durante el último trimestre del año, tanto el Consejo Directivo, como el comité de auditoría coincidieron con la dirección administrativa de Comfama en la relevancia de profundizar e incrementar los niveles de supervisión del desempeño de esta importante filial, la cual, priorizando su crecimiento y expansión acelerada para continuar generando impacto social en los jóvenes de Antioquia, presentó resultados negativos que no pasaron inadvertidos y que por lo tanto ameritaron una pronta y decidida acción desde los equipos corporativos de Comfama.

Fue así como a partir de las acciones preventivas y correctivas adelantadas por Comfama y el Cesde se pudieron evidenciar e implementar soluciones que no sólo han permitido sentar las bases para el mejoramiento de sus resultados financieros, sino que además le están habilitando una redefinición de su estrategia competitiva.

Como ocurre con un organismo vivo, las instancias de gobierno de Cesde y Comfama debieron articularse y adaptarse rápidamente para actuar como verdaderos mecanismos de defensa neutralizando y gestionando riesgos que como cualquier virus hubiera podido atentar contra su salud financiera.

De esta manera, tanto desde el Consejo Directivo de Comfama como desde la Junta Directiva de Cesde se impartieron instrucciones precisas para que se priorizara la revisión del modelo de negocio y se fortalecieran los procesos contables y financieros de manera que se atacara la causa raíz consistente en la ausencia de centros de costos por escuela, programa y sede.

También cobró especial relevancia la insatisfacción manifestada a los funcionarios de la revisoría fiscal de Cesde en su deber de poner en conocimiento de los directivos de Comfama y de sus órganos de gobierno los hallazgos de eventuales fallas o debilidades de control interno de la filial. Como resultado de ello EY adecuó sus protocolos de comunicación de dichas situaciones y elevó los estándares de revisión y auditoría de los estados financieros del 2024.

En los planes y presupuesto aprobados para 2025 se denota la diligencia y la rapidez en la actuación, dado que la organización retomará sus resultados positivos y su senda de crecimiento para maximizar su impacto social en la región.

COSMO

Luego de conocer y analizar a profundidad el informe que como parte de la rendición de cuentas anual deben rendir cada una de las filiales los miembros del Consejo Directivo en su sesión del 10 de diciembre reconocieron positivamente el crecimiento de la institución como resultado de un profundo entendimiento del estudiante, su entorno y sus necesidades, así como de una destacada gestión administrativa y financiera. Destacaron como Cosmo Schools nació como un intra-emprendimiento, y como su crecimiento ha estado alineado con los principios y valores transversales de Comfama, lo que refuerza su identidad y propósito. Recomendaron continuar creciendo en estudiantes de categoría tarifaria TA y TB, así como el número de becas con apoyo de otras instituciones, empresas y fundaciones.

CLINICA PANAMERICANA

En línea con lo analizado en el aparte precedente, los resultados expuestos por el gerente de la clínica y su presidente de junta ante el Consejo Directivo de Comfama en su sesión del 24 de septiembre rindieron cuentas detalladas de los siguientes asuntos: i)razones que antecedieron y justificaron su constitución, ii) los orgullos trazados para el 2024, iii) la capacidad actual de la clínica, iv) la evolución en sus indicadores de cobertura, ahorros para el sistema e impacto social, iv) los resultados financieros en ingresos, costos y gastos, v) su flujo de caja y iv) los avances y retos futuros.

Los miembros del Consejo Directivo resaltaron positivamente los resultados sociales y financieros de la Clínica Panamericana destacando su impacto en la región.

RANKING MERCO®

RESPONSABILIDAD ESG 2024:

Durante la elaboración de este informe, Merco presentó su ranking de Responsabilidad ESG del 2024 en virtud del cual COMFAMA ascendió 18 posiciones. Esta valoración incluyó tres aspectos claves: i) compromiso con el cuidado y la naturaleza y el cambio climático, ii) Temas sociales y iii) **el comportamiento ético y su gobierno corporativo.**

Específicamente en el ranking de los asuntos de que trata este informe de gobierno corporativo entrar al lugar 34 del componente de comportamiento ético y de gobernanza no solo resulta altamente honroso y satisfactorio sino principalmente digno de mantener y elevar mediante un mayor grado de conciencia y apropiación de la importancia de las prácticas adoptadas a lo largo de estos años.

Por eso compartimos lo expresado por David Escobar a propósito de estos resultados en su red social de LinkedIn:

“En la medida en que las empresas asuman su papel como actores responsables de las sociedades, estará cada vez más claro que este tipo de indicadores son mucho más que estrategias de posicionamiento, son modelos de gestión real a largo plazo, basadas en la coherencia y en la conexión con la conversación de los tiempos” (...)

“La sostenibilidad y la responsabilidad gerencial no se tratan de adherirse a modas ni reaccionar a tendencias sino de construir con una perspectiva de futuro que incluya el futuro de todos”.

Estar acompañados en este ranking por Cajas de compensación tan potentes y reconocidas en estos ámbitos como lo son: Colsubsidio (37) Cafam (41) y Compensar (43) nos ratifica el compromiso con la confianza que miles de empresarios y colombianos vienen depositando en un sistema que por más de 70 años viene generando oportunidades, beneficios y soluciones para impulsar la movilidad social de los trabajadores y sus familias

Así lo evidencia este ejercicio realizado por YanHaas y el instituto de ciencia política Hernan Echavarría Olózaga.

| Institución | Junio 2020 | Marzo 2022 | Febrero 2024 | Julio 2024 |
|-----------------------|------------|------------|--------------|------------|
| SENA | 74% | 75% | 78% | 75% |
| CRUZ ROJA | 68% | 68% | 68% | 69% |
| EJÉRCITO | 49% | 44% | 53% | 62% |
| CAJAS DE COMPENSACIÓN | 48% | 51% | 51% | 55% |
| BANCO DE LA REPÚBLICA | 38% | - | - | 44% |

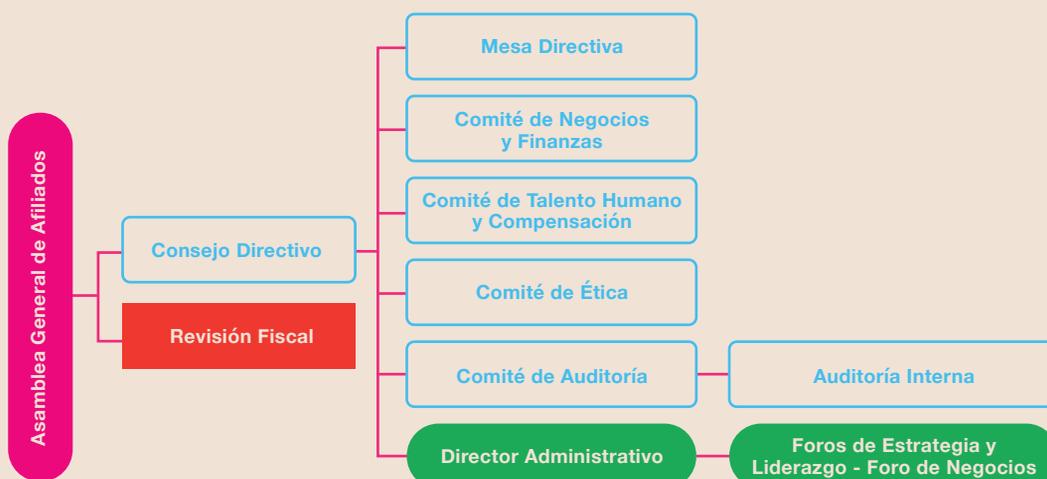
Fuente: “SABEMOS”, estudio realizado por YanHaas y el Instituto de Ciencia política Hernán Echavarría Olózaga

1

Estructura
de Modelo
de Gobierno
Corporativo

En Colombia, las cajas de compensación familiar están reguladas principalmente por la Ley 21 de 1982, la Ley 789 de 2002 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015). Las normas consagradas en estas disposiciones establecen los lineamientos mínimos esperados en sus estructuras de gobierno corporativo, asegurando que, además de cumplir con sus deberes legales, las cajas de compensación honren su propósito y atiendan los intereses de sus diversos públicos.

Es fundamental que la estructura de gobierno corporativo de cada organización responda a su tamaño y complejidad. Por ello, en Comfama hemos desarrollado un modelo más robusto que supera los mínimos exigidos por la ley, consolidando así un sistema de gobernanza eficiente y transparente. Nuestro enfoque fortalece la toma de decisiones, promueve la integridad institucional y refuerza nuestro compromiso con la excelencia en la gestión corporativa, así:



a.

Asamblea General

Es el máximo órgano de gobierno y dirección de Comfama, y está integrada por los afiliados hábiles, es decir, por aquellos empleadores, que, al momento de la celebración de la reunión ordinaria o extraordinaria, se hallen en pleno goce de los derechos que su calidad les otorga de conformidad con la ley y nuestro estatuto.

La reunión anual de la Asamblea General de Afiliados es el ritual más importante de la Organización, ya que en él se rinden cuentas sobre los principales resultados, logros y desafíos futuros de la entidad. El carácter periódico y formal de estas reuniones garantiza la transparencia y la participación democrática en el proceso de toma de decisiones.

b.

Consejo Directivo

Guía y supervisa la gestión de Comfama para garantizar que cumpla su misión primordial, basándose en los principios de transparencia, ética y buen gobierno. Está conformado por un total de veinte miembros bajo un sistema dual de designación. Por un lado, la Asamblea designa diez representantes de los empleadores, cinco principales y cinco suplentes y, por otro, el Ministerio de Trabajo designa otros diez representantes de los trabajadores, también compuestos por cinco principales y cinco suplentes.

Esta dualidad en la designación de los miembros del Consejo Directivo proporciona un equilibrio entre la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, siendo un espacio donde convergen diferentes visiones y perspectivas, enriqueciendo así el proceso de toma de decisiones y asegurando una gestión más completa y balanceada de la Caja de Compensación. Sus funciones están detalladas de los Estatuto de Comfama y la Ley.

Diversidad de género

Por otra parte, se destaca el gran avance en la inclusión de mujeres en el Consejo Directivo desde 2016 hasta 2024 evidenciando así el compromiso de Comfama y de los nominadores (Empleadores, Centrales Obreras, y Trabajadores no sindicalizados). Pasamos de solo contar con una mujer en el consejo en el 2016 a reportar en la actualidad 6.



Hoy el Consejo cuenta con dos mujeres en roles principales (Luz María Velásquez Zapata y Liliana María Sierra Herrera) y cuatro en roles suplentes (Marcela Sañudo Vélez, Pamela Richter Gomez, Olga Lucía Arango Herrera y María Adelaida Pérez Jaramillo).

C.**Comités asesores**

Comfama cuenta con instancias asesoras del Consejo Directivo, que mediante recomendaciones contribuyen a la toma de decisiones sin ser órganos decisores. Su composición es balanceada entre representantes de los empleadores y de los trabajadores, ya sean principales o suplentes, asegurando una combinación de saberes y experiencias diversas.

Según lo definido por el Consejo Directivo, se revisa su conformación cada dos años, con posibilidad de reelección o remoción en cualquier momento por el Consejo Directivo, previa recomendación de la Mesa Directiva. A continuación, se describen sus funciones y la periodicidad de sus reuniones:

I Mesa Directiva

Apoya al Consejo Directivo, a su presidente y a la administración en la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo, el seguimiento al plan de formación, la evaluación del Consejo y la administración, y la gestión de los planes de sucesión. Se reúne seis veces al año.

II Comité de Negocios y Finanzas

Asesora en el análisis y revisión periódica de los estados financieros, cumplimiento del presupuesto y plan operativo, celebración de contratos y realización de proyectos que requieran autorización del Consejo Directivo. Además, evalúa nuevas oportunidades de negocio y fomenta la innovación y el crecimiento de la Caja de Compensación. Sus reuniones coinciden con las del Consejo Directivo y se realizan antes de cada sesión, ya sea ordinaria o extraordinaria.

III Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento

Supervisa y controla la Caja de Compensación, asesorando al Consejo Directivo en el cumplimiento de procesos relacionados con información financiera, control interno y auditoría. También monitorea la eficacia de la prevención de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude y corrupción. Se reúne cada dos meses y antes de las sesiones del Consejo Directivo programadas en esos meses.

IV Comité de Ética

Su misión es contribuir al fortalecimiento de la cultura ética y transparente dentro de la organización. Brinda apoyo en temas de buen gobierno y actúa como órgano de segunda instancia en situaciones que puedan representar un conflicto de interés para los consejeros. Sus reuniones se llevan a cabo cada cuatro meses.

V Comité de Talento Humano y Compensación

Asesora y recomienda al Consejo Directivo sobre mejores prácticas y políticas de talento humano, con un enfoque particular en compensación. Se reúne al menos dos veces al año.

A través de estas instancias, Comfama reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión corporativa, promoviendo la transparencia, el equilibrio de intereses y la eficiencia en la toma de decisiones.

Vale la pena mencionar que durante el 2024, y a partir del ingreso de Marcela Sañudo Vélez como representante de los empleadores, los comités del consejo directivo fueron reconfigurados siguiendo una ruta definida por la Mesa Directiva así:

- Revisión perfiles de los comités en abstracto
- Mapeo de los perfiles definidos en cada comité en los actuales miembros principales y suplentes del consejo directivo
- Encuesta dirigida a los miembros del consejo para su postulación
- Análisis de propuesta ante la Mesa Directiva para su recomendación ante el Consejo Directivo
- Decisión del Consejo Directivo

De esta manera y como consta en el acta 1070 del 30 de julio de 2024 los comités quedaron integrados de la siguiente manera:

**Comité de
Negocios y
Finanzas**

Tomás Restrepo Pérez
Carlos Manuel Uribe Lalinde
Luz María Velásquez Zapata
Liliana María Sierra Herrera
Olga Lucía Arango Herrera
Fabio Alonso Vergara Cardona

**Comité de
Auditoría**

Oswaldo León Gómez Castaño
Alejandro Olaya Dávila
Hernán Ceballos Mesa
Andrés Antonio Hincapie (Externo)

**Comité
de Talento
Humano y
Compensación**

Luis Fernando Cadavid Mesa
Juan Sebastian Barrientos Saldarriaga
Pamela Richter Gómez
Octavio Amaya Gómez
Marcela Sañudo Vélez
Juan Alberto Ortiz Alzate

**Comité
de Ética**

Maria Adelaida Pérez Jaramillo
Andrés Aguirre Martínez (Externo)
Beatriz María Arango Orozco (Externo)

d.

Miembros de la Consejo Directivo durante el 2024

Mesa Directiva

Presidente

Juan Rafel Arango Pava
(Representante Empleadores)

Primer vicepresidente

Jaime Albeiro Martinez Mora
(Representante Trabajadores)

Segundo vicepresidente

Jorge Iván Díez Vélez
(Representante Trabajadores)

Representantes de los empleadores

Principales

Tomás Restrepo Pérez
Cementos Argos S.A.

Luz María Velásquez Zapata
Bancolombia

Alejandro Olaya Dávila
Andi

Juan Rafael Arango Pava
Industrias Fatelares S.A.

Carlos Manuel Uribe Lalinde
Flores el Capiro S.A.

Suplentes

Marcela Sañudo
C.I. Unión de Bananeros de Urabá S.A.

María Adelaida Pérez Jaramillo
Servicios Grupo Bios S.A.

Juan Sebastián Barrientos Saldarriaga
Postobón S.A.

Juan Alberto Ortíz Alzate
Andes BPO S.A.

Pamela Ritcher Gómez
B2Chat S.A.

Nota: C.I Unibán S.A. designó a Marcela Sañudo Vélez como su representante en el Consejo Directivo, lo cual fue aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante la resolución 0528 del 03 de septiembre de 2024 de la SSF, se aprobó el nombramiento de Marcela Sañudo Vélez.

Representantes de los trabajadores

Principales

Jorge Iván Díez Vélez
Unaltrepect / CGT

Luis Fernando Cadavid Mesa
Sintracontexa / CGT

Jaime Albeiro Martínez Mora
Banco de la República / CUT

Liliana María Sierra Herrera
Dian / CUT

Oswaldo León Gómez Castaño
Confiar Cooperativa Financiera de Antioquia

Suplentes

Olga Lucía Arango Herrera
Simpro - CGT

Octavio Amaya Gómez
Sintra Empaques CGT

Vacante

Hernán Ceballos Mesa
Planee S.A.S.

Fabio Alonso Vergara Cardona
Municipio de Medellín CTC

* Postobón S. A. ha realizado cambios internos en su organización que han implicado una modificación en la persona designada, Martha Ruby Falla González. Mediante la Resolución 0713 del 23 de agosto de 2023 de la SSF, se aprobó el nombramiento de Juan Sebastián Barrientos Saldarriaga.

2

**Decisiones
de la
asamblea
de afiliados**

La asamblea de afiliados celebrada el 26 de abril de 2024 aprobó el informe de gestión y los estados financieros individuales y consolidados, así como la definición de la cuantía hasta la cual puede contratar el director administrativo sin autorización del Consejo Directivo. Además, eligió la Revisor Fiscal Principal y Suplente para el periodo 2024 – 2026, y la fijación de sus honorarios. Es de anotar que de acuerdo con las políticas y prácticas de buen gobierno corporativo adoptadas por Comfama, este es el último período en el que actúa EY Audit S.A.S. por vencimiento del período de 8 años para que una firma ejerza este rol.

La Superintendencia del Subsidio Familiar emitió la Resolución 0830 el 20 de noviembre de 2024, aprobando las decisiones adoptadas por la Asamblea realizada el 26 de abril de 2024.

3

**Decisiones
y conversaciones
más relevantes
del consejo
directivo
durante 2024**

a.

Decisiones del Consejo Directivo durante el transcurso del año 2024

El Consejo Directivo de la institución, tras haber recibido la debida información y las recomendaciones de sus Comités Asesores, adopto un total de **treinta y nueve** decisiones fundamentales, las cuales abarcaban una amplia gama de áreas cruciales para el funcionamiento de la organización.

El proceso de decisión en cada caso fue llevado a cabo con una cuidadosa consideración y un claro entendimiento de la importancia de las decisiones a tomar y representaron cerca de **\$580.222 millones** lo que refleja un compromiso renovado por parte del Consejo Directivo para abordar con determinación los desafíos y oportunidades que se presentan, asegurando así el avance y la excelencia de la Caja en el cumplimiento de propósito superior.

Es altamente satisfactorio evidenciar cómo también durante el 2024 el consejo directivo adoptó decisiones no solo pertinentes sino además esenciales para los resultados de Comfama. Acá destacamos sólo algunas de ellas:

- Partiendo de la imprescindibilidad de los servicios de **salud** en el despliegue de la estrategia de Comfama, el Consejo Directivo impartió aprobaciones por \$141.875 millones para la contratación de servicios de ayudas diagnósticas (\$117.025 millones)¹, la prestación de servicios de Telemedicina con Hola Dr (\$15.000 millones)² y una adición al contrato que venía de períodos anteriores para Ayudas diagnósticas por \$9.850 millones³.
- Buscando incansablemente como incrementar el impacto que en la movilidad social tienen el acceso a soluciones de vivienda, en el 2024 el Consejo Directivo autorizó a la administración para contraer un crédito otorgado por **Findeter** por valor \$100.000 millones (Acta 1066 del 2 de abril de 2024) con el fin de darle un nuevo impulso y crecimiento a las soluciones financieras para nuestros afiliados en el proceso de adquisición de su vivienda VIS o VIP.
- Combatir el **Hambre** en su manifestación física fue también una causa a la que se unió el consejo al aprobar programas por cerca de \$9.000 millones así: \$6.000 para destinar recursos de los excedentes del 55% en el marco del programa de “Antioquia sin hambre” (Acta 1068 del 28 de mayo de 2024) , destinados para los beneficiarios de subsidio familiar de categoría Tarifaria TA y TB y \$3.000 millones (Acta 1073 del 24 de septiembre de 2024) para la segunda materialización del programa de “**Comer es primero**”.

¹ Acta 1077 del 10 de diciembre de 2024

² Acta 1066 del 2 de abril de 2024

³ Acta 1067 del 30 de abril de 2024

- También desde el Consejo Directivo de Comfama, se le dio durante el 2024 una priorización a los **proyectos culturales** cuyas aprobaciones representaron cerca de \$11.780 millones destinados para la operación del centro educativo y cultural “Débora Arango” del Municipio de Envigado (\$9.904 millones – Acta 1074 del 29 de octubre de 2024) y el primer paso para la Red de Teatros, iniciando con el de Girardota (\$1.804 millones – Acta 1077 del 10 de diciembre de 2024)
- De manera consistente y exigente el Consejo Directivo al igual que lo hizo en años anteriores, continuó ratificando su compromiso con los **proyectos de inversión** adoptando decisiones cercanas a los \$20.000 millones dentro de las cuales se destacan los más relevantes: el proyecto para la renovación del parque de Copacabana por \$6.714 millones (Acta 1073 del 24 de septiembre de 2024), la adición de recursos para los proyectos de la sede y del cis de Amagá por \$4.000 millones (Acta 1068 del 28 de mayo de 2024), los nuevos proyectos de el parque del El bienestar “La Morelia” por \$2.046 millones (Acta 1065 del 27 de febrero de 2024) la Nueva sede de Robledo (\$2.000 millones – Acta 1074 del 29 de octubre de 2024) y la nueva Oficina de Segovia por \$708 millones (Acta 1064 del 31 de enero de 2024)

Consejo Extraordinario Talento Humano Merece especial atención en este informe anual de gobierno corporativo el genuino interés del Consejo Directivo en profundizar, conversando de manera pausada y reflexiva sobre la gestión del talento humano por lo que como resultado del proceso de evaluación de la administración en el año 2024, fue convocado a una reunión extraordinaria celebrada el 13 de diciembre en el nuevo Parque del El Bienestar en Rionegro con la participación de 8 miembros principales.

Como consta en el acta 1075, Patricia Vahos presentó la evolución de la cultura organizacional desde 2016 hasta 2024, abordando la vida laboral de los colaboradores y la estructura organizativa. Detalló la composición de la comunidad laboral con 6.361 colaboradores sin filiales y 8.082 con filiales. Se analizaron las mejores prácticas para atraer talento, enfatizando la importancia de promover internamente y reconocer el esfuerzo de los empleados actuales. También los consejeros analizaron la composición de los líderes por sexo y edad, recomendando profundizar en el análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los miembros del Consejo expresaron satisfacción con las acciones y resultados alcanzados en la gestión del talento humano, recomendando una mejor comunicación de los logros alcanzados durante estos 9 años.

b.

Evaluación Anual de la Administración

Como consta en el acta 265 del 27 de febrero de 2024, la conversación sobre la evaluación de la administración fue el tema central de esta sesión. Se profundizó en la evaluación del equipo directivo, el director, la auditoría, y la secretaria general. Además de los buenos resultados obtenidos por los evaluados, el Consejo Directivo invitó a la administración para que, en una sesión extraordinaria, como efectivamente se realizó en el segundo semestre, se profundizara sobre la estrategia de talento humano de la organización.

También acogieron las consideraciones del comité de auditoría, provocando una movilización hacia una auditoría más estratégica y comprensiva de los negocios de las filiales mediante una auditoría corporativa y retomando el análisis sobre la pertinencia o no de separar la gestión de riesgos de la supervisión del rol del auditor.

c.

Ejercicio anual de autoevaluación

Aunque los resultados fueron expuestos en el Consejo Directivo realizado en el mes de enero de 2025, el consejo directivo contando con el acompañamiento y gestión de la secretaria general abordaron su quinto ejercicio de autoevaluación en el cual se buscaron los siguientes objetivos: i) Cuidar y potenciar las capacidades desarrolladas por el Consejo Directivo de Comfama y, ii) Gestionar riesgos y superar restricciones que los miembros de Junta según la literatura y el estudio de casos de otras empresas, tienen para ejercer su rol.

Como activos y capacidades se evaluaron las siguientes:

- Estrategia clara que moviliza y enfoca.
- Capacidad de deliberación, discernimiento e interacción.
- Orientación al logro de consensos en favor de la estrategia y el mejor beneficio para Comfama.
- Confianza en la Administración.

Por su parte los riesgos evaluados fueron:

- Asimetrías de información
- Falta de claridad en los roles
- Inadecuada gestión de conflictos de intereses
- Supervisión

Como consta en el acta 1078 del 27 de enero de 2025, los resultados individuales y grupales fueron altamente satisfactorios y los insumos cualitativos obtenidos le permitieron a la administración diseñar un plan de trabajo anual mucho más comprensivo y enfocado en las conversaciones sobre la estrategia, incorporando nuevos asuntos tan relevantes como la ciberseguridad, y la sostenibilidad.

4

**Revelación
y gestión de
eventuales
conflictos
de intereses**

Marco de gestión

Más allá de la atención a casos individuales, Comfama ha establecido un marco integral para la gestión de conflictos de interés. Este incluye un formato obligatorio de reporte de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés previo a la contratación de empleados, proveedores y aliados estratégicos.

Como parte de las mejores prácticas de gobierno corporativo, se realiza anualmente una encuesta dirigida a los miembros del Consejo Directivo, líderes, delegados para negociaciones y administradores de contratos. Esta encuesta permite identificar cualquier situación que pudiera generar un conflicto de interés. Aquellas personas que reporten una situación de esta naturaleza deben abstenerse de participar en los procesos de contratación o administración de relaciones contractuales con las entidades o individuos involucrados, así como de compartir información privilegiada adquirida en el ejercicio de sus funciones.

Los resultados de esta encuesta son presentados al Consejo Directivo a través de sus comités y se integran en una Base de Cumplimiento, la cual se consulta previamente a la contratación de proveedores o aliados. En caso de identificarse alguna coincidencia en esta base, la Secretaría General interviene para analizar la situación y tomar las medidas pertinentes para su adecuada gestión.

Con estas acciones, Comfama refuerza su compromiso con la transparencia, la ética y las mejores prácticas de gobierno corporativo, asegurando que las decisiones dentro de la organización se tomen bajo los principios de integridad e imparcialidad.

Durante el 2024, el Consejo Directivo identificó diversas circunstancias que podrían derivar en potenciales conflictos de interés. Estos hallazgos impulsaron a la dirección a establecer medidas oportunas para su gestión adecuada, fortaleciendo así la transparencia y el buen gobierno corporativo dentro de la organización. A continuación, se detallan los casos específicos y las acciones implementadas:

Revelación de parentesco y medidas adoptadas

En 2022, Tomás Restrepo Pérez informó sobre su parentesco en el cuarto grado de consanguinidad con Juan Manuel Restrepo Cadavid, quien en 2024 ejerció la representación legal de Cosmo Education S.A.S. y actualmente se desempeña como rector encargado de CESDE. Siguiendo las recomendaciones del Comité de Ética, y en coherencia con las mejores prácticas de gobierno corporativo, Tomás Restrepo se abstuvo de participar en cualquier decisión relacionada con dichas instituciones durante el 2024.

Conflicto de interés en el Consejo Directivo

Tal como se reportó en el Informe de Gobierno Corporativo del año anterior, en julio de 2023 la Administración presentó ante el Comité de Ética un análisis detallado sobre la posible situación de conflicto de interés de ciertos miembros del Consejo Directivo, quienes representan entidades con un enfoque financiero. Estos miembros incluyen a Luz María Velásquez Zapata (Bancolombia), Oswaldo León Gómez Castaño (Confiar) y Luis Fernando Cadavid Mesa (Solidaridad Asociación Mutual).

Ante esta situación, el Comité de Ética recomendó que estos consejeros se abstuvieran de participar en cualquier etapa del proceso relacionado con el acceso a información, deliberación y toma de decisiones sobre servicios financieros. Esta medida busca garantizar la integridad y la imparcialidad en el desempeño del Consejo Directivo, alineándose con los principios de transparencia y responsabilidad corporativa.

Evaluación de vínculos de parentesco

Se mantiene la vigencia de las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética en relación con el parentesco entre Jorge Iván Díez Vélez y Alejandra Cano Agudelo. La Superintendencia del Subsidio Familiar, en un concepto emitido en 2022, determinó que no existía ninguna causal que configurara una inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de interés según la normativa vigente. Además, se destacó que Alejandra Cano inició su relación laboral con Comfama cuatro años antes de la postulación y nombramiento de Jorge Díez como consejero.

Asimismo, tras un análisis del parentesco entre el consejero Juan Alberto Ortiz Alzate y Jorge Iván Ortiz Alzate trabajador del Parque de Rionegro, se concluyó que dicho vínculo no afecta la imparcialidad en las decisiones del consejero. No se encontraron indicios de influencia indebida o parcialidad que pudieran comprometer la transparencia en el proceso decisional.

5

Plan de formación del Consejo Directivo

Durante el 2024, el Consejo Directivo se embarcó en un ambicioso programa de formación integral, diseñado para fortalecer su liderazgo y visión estratégica. Este plan abarcó múltiples ejes temáticos y combinó enfoques teóricos con experiencias prácticas en escenarios clave, como nuestras sedes de La Morelia – Parque del Bienestar, Santa Fe de Antioquia y Biosuroeste.

Una de las actividades más significativas del año fue la capacitación en “*Capitalismo Consciente*”, realizada en Comfama Ciudad del Río bajo la guía de María Luisa Zapata. Este encuentro no solo fomentó el aprendizaje, sino que también abrió un espacio para el diálogo reflexivo entre los miembros del Consejo y la Administración, promoviendo un intercambio de ideas enriquecedor.

Por otro lado, se desarrolló un espacio sobre “*Indagación Apreciativa*”, enfocado en cómo esta metodología puede inspirar y sostener transformaciones a largo plazo. La sesión, liderada por la reconocida autora Miriam Subirana, tuvo lugar en el Club Unión y estuvo acompañada por el Foro de Estrategia y Liderazgo, lo que permitió a los participantes profundizar en los fundamentos de este enfoque y explorar su aplicabilidad en diferentes contextos.

A lo largo del año 2024, se llevaron a cabo formaciones puntuales que contribuyeron al fortalecimiento de las competencias y conocimientos de los miembros del Consejo Directivo. Estas iniciativas destacaron por su impacto en la preparación y alineación estratégica de los consejeros:

Inducción de Marcela Sañudo Vélez

Como nueva integrante del Consejo Directivo para el periodo 2022-2026, Marcela Sañudo Vélez completó un programa de inducción organizado por la Secretaría General. Este proceso abarcó temas esenciales como la naturaleza jurídica de la Compensación Familiar, aspectos legales sobre los fondos de ley, el modelo de Gobierno Corporativo y las principales responsabilidades inherentes al rol de consejero.

Participación en el 34° Congreso Nacional de las Cajas de Compensación Familiar

Del 2 al 4 de octubre de 2024, catorce consejeros asistieron a este evento, realizado en Medellín bajo el lema “*Futuros Posibles*”. Organizado por ASOCAJAS, el congreso fue una oportunidad excepcional para explorar tendencias y visiones innovadoras, inspirando a los asistentes a abordar el futuro con mayor ambición y perspectiva.

Misiones de Gerencia Social

Cinco consejeros, provenientes de los sectores empresarial y laboral, participaron en estas misiones, donde se profundizó en temas como sabiduría ancestral, liderazgo consciente y el concepto de Antioquia Emergente. Estas actividades promovieron el intercambio de ideas y conocimientos relevantes para los retos actuales.

Estas experiencias formativas fortalecen la conexión de nuestros consejeros con los principios que definen nuestra institución, mientras les proporcionan conocimientos y habilidades clave para enfrentar los retos estratégicos con mayor eficacia.

Además, al colaborar e intercambiar ideas con empresarios, consultores y otros actores relevantes, consolidan su papel como líderes visionarios comprometidos con el crecimiento y la transformación organizacional.

6

Remuneración del consejo y de los comités asesores

En cumplimiento con el mandato conferido por la Asamblea General de Afiliados en su reunión ordinaria del 26 de marzo de 2021, el Comité de Ética aprobó la fijación de los honorarios del Consejo Directivo y sus comités asesores. Durante el transcurso del año 2024, los honorarios reconocidos por la asistencia efectiva a cada reunión del Consejo Directivo y de los Comités representaron las sumas de \$3.458.000 y \$1.729.000, respectivamente.

Se resalta que, en esta decisión, Maria Adelaida Pérez Jaramillo dada su calidad de miembro del Consejo se abstuvo de participar, demostrando así su compromiso con la transparencia y la ética para evitar cualquier posible conflicto de intereses. Esta abstención, registrada en el Acta No. 25 del 20 de febrero de 2024, refleja el cumplimiento riguroso de los principios éticos y normativos que rigen nuestras prácticas institucionales.

7

Indicadores de asistencia

Los miembros del Consejo Directivo mantuvieron una asistencia del 95%, evidenciando así su compromiso y disciplina en la ejecución del plan de trabajo acordado al comienzo del año.

a.

Indicador de asistencia grupal

| Mes | Consejer principal | Consejero suplente | Total asistentes | Porcentaje |
|-------------|--------------------|--------------------|------------------|------------|
| Enero | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Febrero | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Marzo | 9/10 | 0 | 9 | 90% |
| Abril | 7/10 | 1 | 8 | 80% |
| Mayo | 6/10 | 3 | 9 | 90% |
| Junio | 9/10 | 0 | 9 | 90% |
| Julio | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Agosto | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Septiembre* | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Septiembre | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Octubre | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Noviembre* | 8/10 | 0 | 8 | 80% |
| Noviembre | 10/10 | 0 | 10 | 100% |
| Diciembre | 10/10 | 0 | 10 | 100% |

Promedio porcentaje asistencia 95%

* Sesiones extraordinarias del Consejo Directivo.

b.

Indicador de asistencia grupal

Consejos directivos

| Consejero Principal | Asistencia a reuniones | % Asistencia |
|------------------------------|------------------------|--------------|
| Tomás Restrepo Pérez | 13/14 | 92,86% |
| Alejandro Olaya Dávila | 12/14 | 85,71% |
| Juan Rafael Arango Pava | 13/14 | 92,86% |
| Carlos Manuel Uribe Lalinde | 13/14 | 92,86% |
| Luz María Velásquez Zapata | 12/14 | 85,71% |
| Jaime Albeiro Martínez Mora | 13/14 | 92,86% |
| Jorge Iván Díez Vélez | 14/14 | 100% |
| Liliana María Sierra Herrera | 14/14 | 100% |
| Oswaldo León Gómez Castaño | 13/14 | 92,86% |
| Luis Fernando Cadavid Mesa | 13/14 | 92,86% |

Promedio porcentaje asistencia 92,86%

C.

Indicador de asistencia de los Comités Asesores

I. Mesa Directiva

| Mes | Asistencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|--------------|
| Enero | 3/3 | 100% |
| Marzo | 3/3 | 100% |
| Junio | 3/3 | 100% |
| Julio | 3/3 | 100% |
| Septiembre | 3/3 | 100% |
| Noviembre | 3/3 | 100% |
| Promedio porcentaje asistencia | | 100 % |

II. Comité de Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento

| Mes | Asistencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|---------------|
| Febrero | 4/4 | 100% |
| Marzo* | 3/4 | 75% |
| Abril | 3/4 | 75% |
| Junio | 4/4 | 100% |
| Agosto | 4/4 | 100% |
| Octubre | 4/4 | 100% |
| Diciembre | 4/4 | 100% |
| Diciembre* | 4/4 | 100% |
| Promedio porcentaje asistencia | | 93,75% |

* Extraordinario.

III. Comité de Ética

| Mes | Asistencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|---------------|
| Febrero | 3/3 | 100% |
| Julio | 2/3 | 66,66% |
| Septiembre | 3/3 | 100% |
| Promedio porcentaje asistencia | | 88,88% |

IV. Comité de Negocios y Finanzas

| Mes | Asistencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|---------------|
| Enero | 6/6 | 100% |
| Febrero | 4/6 | 66,66% |
| Marzo | 4/6 | 66,66% |
| Marzo* | 6/6 | 100% |
| Abril | 6/6 | 100% |
| Mayo | 5/6 | 83,33% |
| Junio | 5/6 | 83,33% |
| Julio | 5/6 | 83,33% |
| Septiembre | 5/6 | 83,33% |
| Octubre | 5/6 | 83,33% |
| Noviembre | 6/6 | 100% |
| Diciembre | 5/6 | 100% |
| Promedio porcentaje asistencia | | 87,49% |

* Extraordinario.

V. Comité de Talento Humano

| Mes | Asistencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|---------------|
| Marzo | 5/6 | 83,33% |
| Noviembre | 5/6 | 83,33% |
| Promedio porcentaje asistencia | | 83,33% |

8

**Transacciones
Comfama
y sus partes
relacionadas
(filiales e
inversiones)**

a.

CESDE

- I Se adicionó por una suma de OCHO MIL MILLONES DE PESOS (\$8.000.000.000) el convenio de colaboración suscrito con CESDE S.A.S, mediante el cual las partes aunaron esfuerzos para crear un sistema de beneficios que permita oportunidades de acceso a educación técnica y continua a estudiantes actuales y nuevos bien sean afiliados o beneficiarios de la Caja de Compensación Familia de Antioquia Comfama, bajo el esquema de subsidios, beneficios y becas.
- II Celebración de contrato con CESDE S.A.S., mediante el cual, en forma independiente y autónoma, se obligó en favor de COMFAMA a prestar y ejecutar servicios de formación para el trabajo y programas afines en sus diferentes modalidades, tendiendo presente las necesidades de los afiliados y usuarios y, en general, los servicios que estén dentro del portafolio que COMFAMA administra en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. Se estimó como valor máximo del contrato la suma de NUEVE MIL MILLONES DE PESOS \$9.000.000.000.
- III Celebración de un contrato de mutuo con interés con CESDE S.A.S., por una suma equivalente a SEIS MIL MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.000). Las partes estipularon un interés remuneratorio equivalente al IBR+2% y un plazo máximo de restitución del capital por parte de CESDE S.A.S. de 12 meses contados desde la fecha de desembolso. Esta transacción fue realizada con recursos por fuera de la compensación familiar y a condiciones de mercado.

b.

COSMO

- I Celebración de un convenio de colaboración con COSMO EDUCATION S.A.S., en el cual COMFAMA aportó la suma de DOSCIENTOS MILLONES QUINIENTOS SIETE MIL PESOS (\$200.507.000). Mediante este convenio las partes aunaron esfuerzos para el Desarrollo del Deeper Learning Latam 2024, en el cual participaron educadores de instituciones tanto públicas como privadas, junto con directivos académicos y otros profesionales del sector educativo nacionales e internacionales. Este evento representó un hito en la región y un paso significativo en la búsqueda de una educación más innovadora y transformadora, consolidando redes de trabajo que propendan por la innovación y la transformación educativa.

- II Celebración de contrato de concesión de espacio entre La Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama (Concedente) y Cosmo Education S.A.S. (Concesionario) sobre tres bienes inmuebles, ubicados en el municipio de Bello, Barrio Perez, en el barrio Cristo Rey y en Rionegro Antioquia, bienes inmuebles adecuados y de calidad que permiten el desarrollo de actividades educativas, culturales y recreativas, facilitando la correcta ejecución del objeto social de Cosmo Education S.A.S., consistentes en la prestación de servicios educativos, preescolar, básica primaria, básica secundaria y básica media. Teniendo en cuenta el espíritu colaborativo del contrato, se fijó una contraprestación escalonada y condicionada al porcentaje de ocupación de estudiantes en cada una de las sedes de EL CONCEDENTE. La duración del contrato es por 5 años y se proyecta un valor equivalente por toda su vigencia de NUEVE MIL MILLONES DE PESOS (\$9.000.000.000).

- III De acuerdo con lo establecido en el acta 1050 del Consejo Directivo de Comfama del 13 de diciembre de 2022, en la cual se autorizó a la Dirección Administrativa para realizar inversiones de capital con recursos por fuera de la compensación familiar durante los años 2023 y 2024, se capitalizó en el 2024 a Cosmo Education S.A.S. por una suma equivalente a VEINTICUATRO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$24.345.000.000).

C.

VENTURES COMFAMA

De acuerdo con la autorización de capitalización emitida por el Consejo Directivo de Comfama en su sesión del 2 de abril de 2024, acta 1066, se capitalizó la sociedad Ventures Comfama S.A.S por un total de CUATRO MIL MILLONES DE PESOS (\$4.000.000.000).

d.

HOLA DOCTOR S.A.

Celebración de un contrato de prestación de servicios, con objeto de conformación de una alianza estratégica, mediante el cual, HOLA DOCTOR S.A.S se comprometió a la prestación de servicios de salud mediante la modalidad de Telemedicina. Estos servicios son prestados a usuarios de los Centros Integrales de Servicios – CIS, de propiedad de COMFAMA, bajo las condiciones previstas en la ley, los reglamentos y estipulaciones contenidas en dicho contrato asó como a otros usuarios o poblaciones que defina el negocio de salud. Se estipuló como valor máximo de este contrato la suma de dos mil novecientos cuarenta millones de pesos. (\$2.940.000.000).

9

Línea de
Transparencia

En Comfama, la Línea de Transparencia continúa siendo un canal importante para promover nuestras premisas éticas del cuidado, la transparencia y la responsabilidad. Continuamos fortaleciendo entornos seguros y respetuosos para todos nuestros grupos de interés, estableciendo relaciones de confianza, cooperación y equilibrio a partir de “Nuestros compromisos frente a la ética y el gobierno corporativo, lo cual nos impulsa a conectar con la sociedad y a contribuir a su bienestar, unidos por un propósito común.”

Durante el año 2024, se recibieron y se gestionaron 178 casos asociados a diferentes categorías de reporte, con un aumento de 17% de casos con respecto al año 2023. Las gestiones y acciones para cada uno de los casos fueron puestas en consideración del Comité de Ética y a partir de sus sugerencias y recomendaciones se implementaron las medidas encaminadas a reforzar, prevenir y mitigar situaciones que van en contravía de nuestra ética y el propósito superior de la Caja. Así mismo, se implementaron los correctivos internos necesarios y se tomaron las acciones y/o decisiones a que hubo lugar, conforme con los hallazgos evidenciados.

Continuando con nuestro compromiso de promotores de la igualdad, la diversidad, la equidad, la no discriminación y nuestra declaratoria de que la convivencia basada en el cuidado, el respeto y la responsabilidad es primordial en todos los espacios de la sociedad, adelantamos las gestiones para los casos recibidos en la categoría de presuntas violencias basada en género (VBG), conforme con la ruta de actuación de nuestro protocolo de prevención y atención de VBG.

Se destaca para el 2024, la actualización de la ruta de atención para niños, niñas y adolescentes (NNA), con el fin de atender las situaciones que involucren presunta vulneración de derechos, o que afecten el bienestar de los NNA, la estructuración de cláusula de VBG partiendo de la nueva Ley 2375 de 2024, asociada a la inhabilidad por delitos sexuales contra menores de edad, de cargos, oficios o profesiones susceptibles a este tema y el acompañamiento en la identificación de riesgos para baños accesibles universales en las sedes y parques de Comfama, este proceso se consolidó como proyecto de negocio que permitirá avanzar en las intervenciones y adecuaciones necesarias para garantizar espacios más seguros, inclusivos y accesibles para todos nuestros usuarios

10

**Gestión
de riesgos**

a.

Gestión de riesgos corporativos

Durante 2024, asumimos el reto de actualizar el perfil de riesgos estratégicos para la Organización con una visión holística y de futuro, donde se plasmaran aquellos asuntos que podrían desviar la estrategia. Para ello, se desarrolló una metodología donde la conversación fue el centro, realizamos además una inmersión en los temas clave que hoy en día impactan a la sociedad, las empresas, los gobiernos y demás grupos de interés, que nos permitió entender y actualizarlos del contexto externo, frente a las tendencias y realidades económicas, políticas, sociales, entre otras, de igual manera del contexto interno, con relación al funcionamiento y operación de nuestros negocios.

Como resultado del trabajo conjunto y análisis efectuado, obtuvimos una base de doce riesgos para Comfama, los cuales fueron valorados en términos de importancia y probabilidad por parte de los integrantes del Foro de Estrategia y Liderazgo y por algunos miembros del Consejo Directivo. Estos riesgos fueron posteriormente aprobados por el Consejo Directivo de la Caja.

Por otro lado, continuamos trabajando y consolidando el Sistema de Gestión Integral de Riesgos, alineados con la modernización y fortalecimiento dispuestos por la Superintendencia de Subsidio Familiar mediante la Circular Única No 00004 de 2024, que reunió en un solo instrumento las instrucciones para las Cajas de Compensación Familiar en materia de riesgos. Por ello, seguimos identificando, evaluando y controlando acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable respecto al propósito de la Corporación.

Esto lo logramos a través de la gestión de los diferentes subsistemas de riesgos, como Riesgo Operacional, Fraude, Crédito, Liquidez, Mercado de Capitales y Continuidad del Negocio, donde cada uno de estos subsistemas cuenta con políticas, procedimientos, estructura organizacional, herramientas que soportan la gestión y esquemas de cultura, en pro de fortalecer el Sistema de Control Interno y Gobierno Corporativo de la Corporación.

b.

Gestión del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva

La Caja continuó desplegando las medidas transversales que buscan prevenir y controlar la exposición a este riesgo. Para ello se realizó de manera trimestral la validación en listas y fuentes públicas a proveedores y aliados y, de manera semestral, a los empleados. Así mismo, se llevaron a cabo oportunamente las debidas diligencias reforzadas cuando hubo lugar a ello y el

análisis de las señales de alerta que surgieron en los diferentes procesos de contratación. Se capacitó a los empleados sobre la importancia de conocer con quiénes nos relacionamos y cómo detectar señales de alerta, con una cobertura de nuestras capacitaciones en un porcentaje del 98.6%.

Se migró de un SIPLAFT (sistema integral de prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo) a un SARLAFT (Sistema de Administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo) en el equipo de Cuidado Humano y Seguridad dando cumplimiento a la regulación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, lo cual incluyó la actualización de la metodología de riesgos, las políticas y procesos, así como la realización de los reportes a la UIAF que aplican. A través del curso anual se capacitó a los empleados, con una cobertura del 99.2% y en la inducción para empleados nuevos, con una cobertura del 80%.

C.

Gestión del riesgo de fraude

Como parte de nuestro compromiso continuo con la prevención y gestión del fraude, este año fortalecimos la implementación de controles y procedimientos tanto detectivos como correctivos. En línea con este propósito, impulsamos acciones orientadas a reforzar los mecanismos preventivos, garantizando una gestión más proactiva frente a los riesgos de fraude.

Además, reafirmamos nuestro compromiso con la comunicación y sensibilización a través de campañas internas y externas bajo la iniciativa **#MeProtejo**, promoviendo la prevención y el uso responsable de los recursos entre nuestros grupos de interés. Para fortalecer la transparencia en nuestros procesos, optimizamos nuestro portal de empleo e implementamos campañas informativas que recalcan que el uso de la plataforma es completamente gratuito. También habilitamos nuevos canales de notificación para reportar posibles casos de fraude, brindando mayor accesibilidad y seguridad a quienes deseen denunciar irregularidades.

Asimismo, mejoramos la aplicación de analítica de datos y soluciones de robótica, lo que nos ha permitido procesar grandes volúmenes de información sin afectar la operación ni sobrecargar al personal.

Finalmente, acompañamos a distintos equipos en el desarrollo de nuevos proyectos, productos y servicios, participando activamente en la definición de requerimientos que permitan mitigar los riesgos de fraude desde las etapas más tempranas.

11

**Programa de
transparencia
y ética empresarial
de la Caja – PTEE**

Con el fin de dar cumplimiento a la Circular Externa 0004 de 2024 emitida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, que estableció un nuevo plazo para la revisión y ajuste de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial de la Caja (PTEE Caja) hasta el 31 de diciembre de 2024, el Comité de Ética revisó su diseño, su alcance en la gestión de los riesgos de fraude, corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo, afectación del medio ambiental y la propiedad intelectual en Comfama y sus lineamientos en la gestión anticorrupción.

Tras su revisión, la aprobación del PTEE Caja fue ratificada ante el Consejo Directivo en diciembre de 2024, cumpliendo con los términos otorgados por la Superintendencia.

Como parte del PTEE Caja, se gestionaron oportunamente las declaraciones de posibles inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses reportadas durante la relación con empleados, proveedores y aliados y se llevó a cabo la encuesta anual de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés a los miembros del consejo directivo, los responsables y administradores de contratos y sus resultados fueron informados a los comités asesores respectivos del Consejo Directivo, para su conocimiento y recomendaciones.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial, se dio a conocer a los empleados a través de un curso donde se capacitó sobre su alcance y las responsabilidades para su adecuado funcionamiento, con una cobertura del **98.6%**.

A través del programa anticorrupción que hace parte integral del PTEE Caja, cumplimos con el régimen de transparencia.

12

**Sistema
de Gestión
de Riesgos
en la
IPS Comfama**

a.

Subsistemas de riesgos salud, operacional, crédito, mercado de capitales, liquidez, actuarial y reputacional

En 2024, acompañamos a los equipos en la gestión de los riesgos de la IPS Comfama, alineando nuestros esfuerzos con la sostenibilidad del negocio y el bienestar de los usuarios. Se actualizaron los riesgos en salud y operacionales de los procesos relevantes, los cuales tienen una calificación residual baja, sin riesgos residuales altos, evidenciando la efectividad de los controles implementados.

En riesgo de crédito, se fortaleció la recuperación de cartera, asegurando una madurez menor a 60 días y una provisión dentro del límite de tolerancia. El contrato de cápita con EPS Sura mostró una adecuada gestión del riesgo actuarial, minimizando el impacto de variaciones en la morbilidad y eventos catastróficos. No se evidenció exposición al riesgo de mercado de capitales, y la correcta gestión de riesgos financieros permitió un manejo estable de la liquidez.

Iniciamos la implementación del subsistema de riesgo reputacional, donde a través de las encuestas de satisfacción realizadas durante el año nos enfocamos en el monitoreo y respuesta a incidentes que puedan impactar la imagen de la IPS Comfama.

b.

Sistema de administración de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de armas de destrucción masiva - sarlaft/padm ips

Se desarrolló de manera adecuada y cumpliendo con la normatividad respectiva, lo cual incluyó el despliegue de los controles para el debido conocimiento de contrapartes, el análisis de exposición al riesgo en nuevos canales o jurisdicciones, capacitación a los empleados y miembros del Consejo Directivo y, el análisis y gestión de señales de alerta.

Se actualizó la matriz de riesgos, obteniendo el perfil de riesgo inherente consolidado de LAFT/PADM para la IPS en un nivel **medio** y, posterior a la aplicación de los controles, un nivel residual consolidado de nivel **bajo**.

C.

Sistema de administración del riesgo de corrupción, opacidad y fraude (“Sicof ips”) y programa de transparencia y ética empresarial de la ips (“PTEE IPS”)

Durante el año no se evidenciaron incumplimientos por parte de los administradores en el suministro de la información requerida para el desarrollo del Sistema.

Se actualizó la metodología para los riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude en los diferentes procesos de la IPS, obteniendo el perfil de riesgo residual consolidado, en nivel bajo; asimismo, se desplegó el plan de capacitación a empleados y miembros del Consejo Directivo.

Durante el año, se analizaron las posibles situaciones relacionadas con el riesgo de corrupción, opacidad y fraude, las cuales fueron reportadas por los canales de la Línea de Transparencia y otros internos de la IPS, siendo analizadas y gestionadas, poniéndolos en conocimiento al Comité de Ética cuando aplicaba, algunas fueron descartadas y, frente a otras, se desplegaron medidas de sensibilización o corrección según el caso.

En el curso anual de PTEE, SARLAFT y SICOF de la IPS Comfama, se obtuvo al corte del año 2024 una cobertura del **99.2%** y, en el curso de inducción del **85.5%**.

AGRADECIMIENTOS

La confianza y la esperanza son también, en nuestro modelo de gobierno corporativo, la amalgama que mantienen unidos a empleadores y trabajadores a través de quienes los representan en el Consejo Directivo de Comfama.

Las decisiones adoptadas, los análisis, debates y diferentes posturas manifestadas a lo largo de las 41 reuniones celebradas en el año por el Consejo y sus diferentes comités, son la clara manifestación del compromiso de todos y cada uno de los miembros del consejo y de quienes apoyan sus comités de ética y auditoría como independientes, en continuar cumpliendo no solo con sus deberes legales y estatutarios sino con nuestras premisas éticas del cuidado, la transparencia y la responsabilidad.

Medellín, abril de 2024

Juan Rafael Arango Pava

Presidente del Consejo Directivo

Jaime Albeiro Martínez Mora

Primer Vicepresidente

Jorge Iván Díez Vélez

Segundo Vicepresidente

M « AH Í AGDS AUSA I L I M A F
U E S T A R E L E M A P G A U F Z H V
T P U E N T E Y A I U Q O I T N A E O
L P A R A Z C J E Z A R L U L Y T Z S
A S C R U Z A R L O E O A B A I X A Y
N F M P A R A E N O R M A M G F M P L
H T A F I C R U Z A R L O A H T A F I
C O M F A M A Y O D L O L S C O M F A
A Y A N P T D V O Y X A A O A Y A N P
F S A G P C R U Z A R L S I N S D G P
L A M U P R E V E N C I O N E S R A D
A S A R Y E N Z L A A O T R A S T R Y
N A F G E V O R I L L A O A N A B Z E
E S M U I I A O A L G U I E N M I U T
W U O C D T S M E W E S P E R A R A D
A S C R Y M E Z C O N N U N A S T R G
N A B Z E V A D U R A Z N O U Y B Z N
A M S U T I A O U N R P A Í S » S U T

Mario Benedetti

comfama