

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER. “PFEVIVA”

CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.

Acuerdo ___ DE 2026

Los lineamientos contenidos en el presente Código de Ética y Buen Gobierno (CEBG) en la búsqueda de mejores prácticas acordes con lineamientos internacionales en beneficio de la gobernabilidad interna y sostenibilidad en el tiempo se realiza bajo el desarrollo de los principios de la economía solidaria sobre los cuales se sustenta el ejercicio misional del Fondo de Empleados como Empresa Solidaria Supervisada (ESS).

El presente Código de Ética y Buen Gobierno (CEBG), busca reflejar la transparencia, la objetividad y equidad en el trato de los asociados del Fondo de Empleados “PFEVIVA”, en la gestión de su administración y la responsabilidad frente a los asociados y a terceros interesados en la actividad desplegada por el FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER. “PFEVIVA”, como organización de la Economía Solidaria, conforme a las normas legales y estatutarias.

La Asamblea de delegados del FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER. “PFEVIVA”, realizada el _____ de marzo de 2026, en uso de sus atribuciones legales estatutarias y

CONSIDERANDO

a. Que la Circular Externa 094 del 2025 así como la Circular Básica Jurídica 20 de 2020 promulgadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria establecen la obligación de adoptar un Código de Ética y Buen Gobierno para los Fondos de Empleados de categoría plena e intermedia, en donde se establezca el manejo de las relaciones entre la administración, órganos de control y vigilancia, y los empleados, así como la asignación de responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación para garantizar el Buen Gobierno, preservar la ética, la transparencia en su gestión y una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad en procura de obtener la confianza de sus asociados y de la comunidad en general.

b. Se adopta para el Fondo de Empleados “PFEVIVA”, el presente Código Ética y Buen Gobierno Solidario, al interior del cual se plasma la filosofía y normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, la Junta Directiva, el Comité de Control Social, sus empleados, sus asociados y frente a terceros.

c. Esta norma complementará lo establecido en el Estatuto de Fondo de Empleados

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

y las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables para el efecto.

d. El objetivo general de la implementación del Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, es poner a disposición de los asociados, directivos, administradores, órganos de control y vigilancia, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones.

ACUERDA

Reglamentar las actuaciones y procedimientos de los asociados, administradores y empleados de “PFEVIVA” mediante el presente Código de Ética y Buen Gobierno Solidario.

CONTENIDO.

- CAPITULO I. preámbulo.
- CAPITULO II. Definición del marco estratégico
- CAPITULO III. Derecho y trato equitativo de asociados
- CAPITULO IV. Asamblea general de asociados o de delegados
- CAPITULO V. La Junta Directiva órgano permanente de administración.
- CAPITULO VI. La Gerencia.
- CAPITULO VII. El Comité de Control Social órgano de control social.
- CAPITULO VIII. Código de Ética.
- CAPITULO IX. Arquitectura de control de riesgos.
- CAPITULO X. Transparencia en la revelación de la información.

CAPITULO I. PREAMBULO

1. PRESENTACION.

La intención del presente código es asumir una política organizacional, que se inclina por la consolidación de relaciones de confianza mediante la identificación de principios, protocolos y compromisos éticos, para asegurar transparencia en la toma de decisiones, liderazgo y enfoque hacia el asociado.

La misión y la visión son dos puntos de referencia en la toma de decisiones según El buen gobierno de “PFEVIVA”.

El Ámbito de utilización del Código contiene los principios y reglas de ética y buen gobierno de “PFEVIVA” e insta las buenas prácticas que deben observar los Asociados, reunidos o no en Asamblea General, la Junta Directiva, la Revisoría

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Fiscal, el Comité de Control Social, y los demás comités internos, y los colaboradores de la organización solidaria, especialmente para promover e incrementar la confianza en la gestión de la entidad, conservando óptimos niveles de gobernabilidad.

Este código trasciende las imposiciones legales para asumir compromisos éticos producto de la deliberación y el consenso de la dirección, como disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno y la administración en “PFEVIVA” y que buscan garantizar una gestión íntegra, eficiente y transparente frente a los diferentes grupos de interés.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código está dirigido a los dignatarios, directivos, administradores, integrantes de comités y empleados de “PFEVIVA”; así como a los reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan inferencias sobre la actividad del Fondo de Empleados, los proveedores de servicios y bienes, al sector de la Economía Solidaria, y en lo pertinente a los representantes legales y directivos de las entidades con las que “PFEVIVA”, tiene convenios. En especial a la gestión solidaria y empresarial y a la selección, nombramiento y retiro de los dignatarios para cargos de dirección y control del Fondo de Empleados.

3. NORMAS RELACIONADAS.

- Estatuto del Fondo de Empleados “PFEVIVA”.
- Decreto 962 de 2018 Relacionado con normas de buen gobierno aplicables a organizaciones de economía solidaria.
- Circular Básica Jurídica 20 de 2020 de la Superintendencia de la Economía Solidaria, recomienda la adopción de un código de ética y buen gobierno.
- Circular Externa 094 de 2025 de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la cual presenta la guía para la implementación de mejores prácticas de buen gobierno, así como instrucciones para su implementación.

4. DEFINICIONES.

Con el objetivo de la correcta comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Ética y Buen Gobierno, se establecen algunos conceptos tratados en el mismo:

- ✓ **Administración democrática:** Principio que garantiza la participación equitativa de los asociados en la toma de decisiones de “PFEVIVA”.
- ✓ **Gerencia:** Directivo de alto nivel encargado de definir estrategias, supervisar la operación y garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa solidaria.
- ✓ **Ambiente de control:** Conjunto de políticas y procedimientos que establecen la filosofía de la empresa en la gestión de riesgos y control interno, así como

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

la importancia que dentro del Fondo de Empleados se concede a esta materia.

- ✓ **Apetito de riesgo:** Nivel de riesgo que el Fondo de Empleados está dispuesto a asumir en el desarrollo de sus actividades para alcanzar sus objetivos estratégicos.
- ✓ **Declaración de Apetito de Riesgo o Marco de Apetito de Riesgo (MAR):** Informe en el que la Junta Directiva y la Gerencia establecen los riesgos que la organización está dispuesta a asumir o evitar para cumplir sus objetivos. Incluye riesgos financieros, estratégicos, reputacionales y de cumplimiento.
- ✓ **Asociados hábiles:** Es aquel asociado quien cumple los estatutos y está al día en sus aportes sociales, ahorros permanentes y en las obligaciones con “PFEVIVA”.
- ✓ **Asociados inhábiles:** Se entiende que el asociado está inhábil cuando no se encuentra al corriente en todas sus obligaciones con “PFEVIVA”, el cual como Empresa Solidaria Supervisada (ESS) deberá adoptar medidas tendientes a promover el cumplimiento de las obligaciones de los asociados con el Fondo de Empleados, de acuerdo con sus estatutos, para incrementar el número efectivo de asociados hábiles, a través acciones como la implementación de campañas de sensibilización, publicación de avisos sobre los deberes estatutarios, el envío de recordatorios personalizados sobre el cumplimiento de aportes o asistencia a reuniones, la adopción de incentivos por cumplimiento oportuno, entre otros.
- ✓ **Balance social:** Herramienta de la gestión socioeconómica del Fondo de Empleados como Empresa Solidaria Supervisada ESS, la cual tiene como objetivo proporcionar información metódica y sistemática a sus asociados acerca del cumplimiento de la responsabilidad social asumida en el acuerdo solidario, garantizando con ello el derecho a fiscalizar la gestión que realizan los administradores conforme a las prescripciones estatutarias.
- ✓ **Canal oficial de comunicación:** Es una vía establecida y formal a través de la cual la (ESS) transmite información, intercambia mensajes y mantiene contacto con sus diferentes actores interesados (empleados, asociados, aliados, donantes, comunidad, ETC.) Este canal puede ser físico o digital y tiene la finalidad de asegurar que la comunicación sea clara, coherente y alineada con los valores y objetivos de la empresa solidaria, promoviendo la transparencia y fortaleciendo las relaciones con la comunidad a la que sirve. El canal oficial también puede servir para divulgar proyectos sociales, eventos de apoyo, iniciativas de responsabilidad social empresarial y otras actividades vinculadas al compromiso social del Fondo de Empleados. Ejemplos comunes incluyen páginas web, redes sociales corporativas, boletines electrónicos y líneas telefónicas oficiales.
- ✓ **CBCF:** Circular Básica Contable y Financiera expedida por la

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Superintendencia de la Economía Solidaria mediante la Circular Externa No. 22 de 2020.

- ✓ **CBJ:** Circular Básica Jurídica expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria mediante la Circular Externa No. 20 de 2020.
- ✓ **Código de ética:** Conjunto de normas que rigen la conducta de los miembros de la empresa solidaria para garantizar transparencia e integridad.
- ✓ **Comité de Auditoría:** Órgano encargado de supervisar la eficacia de los controles internos y la administración de riesgos en la empresa solidaria.
- ✓ **Comité de Control Social:** Órgano de control social encargado de supervisar el cumplimiento de normas y la transparencia en la gestión del Fondo de Empleados.
- ✓ **Comité Consultivo:** Órgano independiente dentro de la empresa solidaria encargado de asesorar a la Junta Directiva en temas estratégicos y técnicos.
- ✓ **Conflicto de intereses:** Situación en la que una persona dentro de la empresa tiene intereses personales o financieros que pueden afectar la imparcialidad de sus decisiones.
- ✓ **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, normas y prácticas que guían el comportamiento y la toma de decisiones dentro de una empresa.
- ✓ **Cumpla o explique:** Principio aplicado en el marco de la supervisión basada en riesgos, según el cual las empresas solidarias deben cumplir con las recomendaciones o prácticas sugeridas en materia de Buen Gobierno. En caso de no adoptarlas, deben explicar de manera clara, razonada y documentada las razones por las cuales no lo hacen y, en su lugar, describir las medidas alternativas adoptadas para alcanzar los mismos objetivos de control, transparencia y gestión eficiente. En todo caso, el Fondo de Empleados no puede ampararse en el principio de “cumpla o explique” para inaplicar normas que le son exigibles.
- ✓ **Declaración de Apetito de Riesgo:** Documento que define los límites de riesgo que la Empresa Solidaria Supervisada está dispuesta a asumir en el desarrollo de sus actividades.
- ✓ **Evaluación de desempeño:** Proceso mediante el cual se mide la eficiencia y efectividad de los miembros de la Gerencia y los órganos de administración en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ **Gestión democrática:** Principio que garantiza la participación de los asociados en la toma de decisiones dentro del Fondo de Empleados.
- ✓ **Gestión de riesgos:** Proceso de identificación, análisis y mitigación de los riesgos que pueden afectar la estabilidad y continuidad de la empresa solidaria.
- ✓ **Gobernabilidad:** Capacidad del Fondo de Empleados para gestionar eficazmente su estructura organizativa y procesos de toma de decisiones.
- ✓ **Grupos de interés:** Los grupos de interés (o stakeholders) para una empresa

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

de economía solidaria son aquellos individuos, colectivos o entidades que tienen algún tipo de interés o influencia en las actividades, decisiones y resultados de la organización. Estos grupos pueden ser directamente o indirectamente afectados por las acciones de la empresa, y su participación es clave para el éxito y sostenibilidad de esta. Asociados, empleados, proveedores, aliados, comunidad, gobierno, Supersolidaria, entre otros.

- ✓ **Herramientas:** Recursos metodológicos, técnicos o tecnológicos utilizados para facilitar la gestión y toma de decisiones dentro de una organización. Ejemplo: Un software de análisis financiero es una herramienta clave para la administración de riesgos.
- ✓ **Idoneidad:** Cualificación y competencia que debe demostrar una persona para desempeñar un cargo dentro del Fondo de Empleados.
- ✓ **Indicadores de gestión:** Métricas utilizadas para evaluar el desempeño de una empresa en términos financieros, sociales y administrativos.
- ✓ **Junta Directiva:** Órgano de administración que dirige y supervisa las operaciones del Fondo de Empleados, asegurando el cumplimiento de su misión y visión.
- ✓ **Mercado objetivo:** Conjunto de personas, grupos o entidades (posibles asociados), a los que una empresa solidaria dirige sus productos, servicios o información, según sus características, necesidades e intereses específicos.
- ✓ **Modelo de empresa solidaria:** Estructura organizativa basada en principios de cooperación, autogestión y participación democrática, orientada al bienestar colectivo.
- ✓ **Modelo COSO:** Marco internacional de control interno que ayuda a las organizaciones a gestionar riesgos y mejorar su gobernanza. El marco COSO es fundamental para la evolución de la gestión de riesgos y el control interno en el sector financiero. Está compuesto por cinco elementos vitales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo.
- ✓ **Órgano de control social:** Entidad encargada de garantizar la transparencia y el cumplimiento de normativas dentro del Fondo de Empleados.
- ✓ **Participación democrática:** Derecho de los asociados a intervenir en la toma de decisiones de la empresa solidaria.
- ✓ **Plan de acción:** Documento que define las actividades, recursos, plazos y responsables necesarios para alcanzar objetivos específicos dentro de un periodo determinado. En el contexto del Fondo de Empleados, el plan de acción anual permite ejecutar y medir los avances del plan estratégico a mediano plazo.
- ✓ **Planeación estratégica:** Proceso de definición de objetivos y estrategias a mediano y largo plazo para guiar el crecimiento y desarrollo del Fondo de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Empleados.

- ✓ **Política de retribución:** Normativa que establece la forma en que se compensa económicamente a los miembros de la administración por su labor.
- ✓ **Partes relacionadas:** Personas o entidades con una relación económica o jurídica con la organización, lo que puede afectar su gestión o toma de decisiones. Ejemplo: Una empresa que comparte directivos con otra es considerada una parte relacionada.
- ✓ **Relevo generacional:** Estrategia para garantizar la continuidad de la empresa solidaria mediante la incorporación de nuevas generaciones en los órganos permanentes de administración.
- ✓ **Remuneración variable:** Parte de la compensación económica de los empleados o directivos que depende del cumplimiento de ciertos objetivos o indicadores de desempeño.
- ✓ **Representante legal:** Persona designada para actuar en nombre de la empresa solidaria y ejecutar las decisiones tomadas por la Asamblea General y la Junta Directiva.
- ✓ **Riesgos financieros:** Amenazas que pueden afectar la estabilidad económica de la empresa, como la insolvencia o las pérdidas en inversiones.
- ✓ **Sostenibilidad:** Capacidad de una organización para operar de manera eficiente en el tiempo, garantizando el equilibrio entre factores económicos, sociales y ambientales. Ejemplo: La sostenibilidad en un Fondo de Empleados implica asegurar la viabilidad financiera mientras se generan beneficios para los asociados.
- ✓ **Transparencia organizacional:** Principio que implica la rendición de cuentas y la accesibilidad a la información relevante sobre la gestión de la empresa solidaria.

5. CONDICIONES GENERALES.

“PFEVIVA” mediante el presente Código de Ética y Buen Gobierno establece reglas concisas y de conocimiento público para generar mayor confianza, credibilidad y confiabilidad en la gestión entre nuestros asociados, añadiendo en la gestión estratégica una política de Buen Gobierno cuyo compendio complementario del Estatuto se encuentra en este documento y procura garantizar la transparencia en la gestión de información, un trato ecuánime y buenas relaciones con todos los grupos de interés, así como la adecuada diligencia ante posibles conflictos de interés.

El incumplimiento total o parcial de las disposiciones contenidas en el presente Código se considera como falta disciplinable, en los términos del Estatuto para los asociados y del Reglamento Interno de Trabajo de “PFEVIVA” para los empleados, Independiente de la responsabilidad penal, civil o administrativa a que haya lugar.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

CAPITULO II. DEFINICIÓN DEL MARCO ESTRATEGICO.

ARTICULO 1°. RESEÑA HISTÓRICA DE “PFEVIVA”: EI FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER, el cual se identifica también con la sigla de PFEVIVA, es una empresa asociativa, de derecho privado, sin ánimo de lucro, con NIT 860.022.233-4, regido por las disposiciones legales vigentes y en especial por la legislación sobre fondos de empleados y el presente estatuto.

El Fondo de Empleados “PFEVIVA”, es una entidad constituida el 13 de Septiembre de 1965, este Fondo opera bajo la figura de una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, adscrito al sector de la Economía Solidaria. “PFEVIVA” se enfoca de manera exclusiva en los trabajadores asociados, sirviendo como un pilar estratégico para el bienestar y la estabilidad financiera de estos.

El propósito de “PFEVIVA” es proporcionar a sus asociados una eficiente y oportuna oferta de servicios de ahorro, crédito y auxiliares, complementada con una red de convenios comerciales. Esta propuesta de valor está intrínsecamente ligada a la visión corporativa de PFIZER de potenciar el talento humano como una "gran diferencia competitiva". Como entidad vigilada por la Superintendencia de la Economía Solidaria, “PFEVIVA” se rige por el principio de que los asociados son los dueños y beneficiarios de la empresa solidaria.

Desde una perspectiva operativa, al 2026 “PFEVIVA” demuestra una notable solidez. La entidad gestiona activos totales que superan los \$15.900 millones. Con unos pasivos cercanos a los \$10.500 millones y un patrimonio cercano a los \$5.400 y excedentes superiores a los \$700 millones. Su base de asociados consta de más de 480 miembros, cifras que reflejan la vitalidad y la confianza que inspiran entre los empleados de la compañía Pfizer. Este informe profundiza en los orígenes, la estructura, el portafolio de servicios y los indicadores financieros de “PFEVIVA”, proporcionando un análisis exhaustivo de su papel como aliado estratégico para la calidad de vida de sus asociados.

El Fondo de Empleados “PFEVIVA” desde sus inicios ha velado por el Bienestar social de cada uno de sus asociados de acuerdo con sus recursos y cada Junta Directiva ha mantenido firme esta consigna, uno de los principales sueños siempre fue generar opciones alternas de ingresos que fortalecieran los beneficios sociales para sus asociados.

Su domicilio principal se encuentra en la ciudad de Bogotá, Departamento de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Cundinamarca y su alcance llega a otras ciudades o regiones en el orden nacional en donde residan o trabajen sus asociados.

PFEVIVA cumple sus objetivos a través de las diversas actividades tales como:

A) Recibir de sus asociados depósitos de ahorro en diferentes modalidades y montos, como son el ahorro y aporte mensual entre el 3 y el 10% del salario básico mensual del colega, el ahorro navideño con una cuota desde \$ 50.000 mensual, Rentafondo desde 1 SMMLV entre otros.

B) Prestar a los asociados servicios de créditos en las diferentes modalidades, tales como vivienda, compra de cartera, multicredito, libre inversión, teniendo como beneficio el subsidio del 100% de la póliza de vida deudores. Como crédito de bienvenida a nuestros nuevos asociados ofrecemos la tarjeta de afinidad GES-PFEVIVA con un cupo de crédito preaprobado.

C) Acceso a convenios de salud con entidades de medicina prepagada como Colsanitas, recreación, distribución de productos de consumo, capacitación y bienestar para sus asociados y familiares.

D) Contamos con un portafolio de póliza de seguros, las cuales brindan seguridad y tranquilidad al cubrir posibles riesgos para nuestros asociados, tales como póliza del hogar, vida, mascotas póliza todo riesgo automóvil con Aseguradora Bolívar.

E) Con cargo al Fondo de Bienestar social Pfeviva otorga diversos de bienestar, tales como tales como gafas, ortodoncia, nacimiento de un hijo, calamidad doméstica, entre otros, cada uno por el 25% de 1 SMMLV, para el asociado y su grupo familiar básico, pudiendo solicitar dos auxilios por año por cada familia.

F) En Pfeviva acompañamos y celebramos con sus asociados en fechas especiales, como el día del niño, navidad, cumpleaños, recordando que eres parte importante de nuestro Fondo de Empleados.

ARTICULO 2°. DEFINICION ESTRATEGICA DE “PFEVIVA”:

1. “MISIÓN”. *“Es compromiso de “PFEVIVA” apoyar el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y sus familias, mediante la satisfacción oportuna de sus necesidades a través de un excelente portafolio de servicios.”*

Esta misión del Fondo de Empleados de Empleados “PFEVIVA” se fundamenta en:

- Fomentar la solidaridad, la democracia, el compañerismo, la ayuda mutua y el ahorro, teniendo en cuenta los principios de la Economía Solidaria.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.

- Prestar servicios de ahorro y crédito competitivos, definiendo estrategias de mercadeo y convenios con empresas especialmente del sector solidario, que contribuyen a mejorar la calidad de vida de sus asociados, en aspectos como: educación, vivienda, recreación y consumo en general.
- Fortalecer, afianzar y garantizar la permanencia de “PFEVIVA” en el marco de los principios y valores de la economía solidaria, fundamentada en la eficiencia, equidad y solidaridad de acuerdo con la ley, los estatutos y los reglamentos mediante el cumplimiento del objeto social, bajo los mejores estándares de calidad.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- La satisfacción de sus asociados, a través de la atención amable, oportuna y eficaz, con base en personal humano calificado e infraestructura adecuada.

2. “VISIÓN:

“Seremos una organización con gran solidez económica y social, basada en los valores de justicia, honestidad, equidad y solidaridad, propios de la economía solidaria, a la cual estará vinculado gran número de trabajadores de Pfizer y sus empresas vinculadas.”

- Establecerá servicios y programas permanentes, eficientes, efectivos y eficaces orientados al mejoramiento de las condiciones socio - económicas de sus asociados, familias y la comunidad en general.
- Contribuirá al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- Creará y mantendrá en sus asociados un ambiente de confianza y seguridad por medio del riguroso y delicado manejo de sus recursos, bajo la orientación y dirección de personas escogidas democráticamente por y entre sus propios asociados.

3. FINES DE “PFEVIVA”. “PFEVIVA” adopta como propios los fines principales de la Economía Solidaria:

- Promover el desarrollo integral del ser humano.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo social y económico.
- Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
- Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.

4. PRINCIPIOS DE “PFEVIVA”: “PFEVIVA” adopta como propios los principios de la Economía Solidaria:

- Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- Propiedad asociativa y solidaria sobre el Fondo de Empleados.
- Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- Servicio a la comunidad.
- Integración con otras organizaciones del mismo sector.
- Promoción de la cultura ecológica.

5. VALORES INSTITUCIONALES: “PFEVIVA” dentro de su práctica de Ética y Buen Gobierno Solidario actuara con los siguientes valores concertados, los cuales definen la personalidad del Fondo:

Solidaridad: Unimos fuerzas, recursos, voluntades, para satisfacer necesidades comunes; consolidándonos como una empresa que busca mejorar la calidad de vida de todos los que se relacionan con ella.

Honestidad: Somos transparentes en el manejo de los bienes, recursos y servicios de nuestra empresa; siendo coherentes con los principios, valores y políticas empresariales aplicando la ética y moral en la toma de decisiones.

Responsabilidad: Somos una organización solidaria comprometida con el logro de los resultados esperados en procura del desarrollo empresarial y social para el bienestar de nuestros asociados y sus familias.

Equidad: Colmamos las expectativas de todas las partes interesadas en igualdad de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

condiciones.

Lealtad: Estamos comprometidos con el desarrollo empresarial en todas las circunstancias generadas en el ámbito económico, político y social con un objetivo común.

Democracia: Las decisiones y la participación de los asociados en Pfeviva se desarrollan a través de prácticas incluyentes, libres y responsables sin consideración al aporte económico intelectual o posición que ocupe un asociado dentro de la organización.

Trabajo en Equipo: Somos un grupo de personas que se necesitan entre sí, actuamos comprometidos con un propósito común y mutuamente responsables por los resultados.

Confianza: Construimos y generamos credibilidad frente a los asociados, clientes y colaboradores.

Transparencia: conceptos que vinculan convicciones y actividades relacionadas con honradez, decencia, franqueza, aplicadas a las empresas solidarias, en toda su actividad económica.

Igualdad: todos los asociados gozan de igualdad de derechos y con sujetos de las mismas obligaciones para con su organización solidaria.

ARTICULO 3°. GOBIERNO SOLIDARIO: El Gobierno Solidario busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados de “PFEVIVA”, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por el Fondo de Empleados, conforme a las normas legales y el Estatuto social.

ARTÍCULO 4°. OBJETIVO. El objetivo general del presente Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, es poner a disposición de Asociados, Órganos de Administración, Vigilancia y Control, Comités de apoyo y empleados del FONDO DE EMPLEADOS “PFEVIVA”, un instrumento de normatividad interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones. Igualmente, tiene como propósito delimitar el funcionamiento de los órganos de administración, vigilancia y control con el objeto de:

- 1) Mejorar las relaciones entre los Asociados, Órganos de Administración,

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Vigilancia y Control, Comités de Apoyo, Empleados y usuarios de los servicios que presta el Fondo.

2) Promover, a través de las prácticas de Buen Gobierno, una mayor transparencia y oportunidad en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera del Fondo.

3) Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Asociados y usuarios de los servicios del Fondo.

CAPITULO III. DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE ASOCIADOS

ARTÍCULO 5º. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS ASOCIADOS. En concordancia con la normatividad vigente el Fondo de Empleados “PFEVIVA” es una persona jurídica organizada para realizar actividades sin ánimo de lucro, en las cuales los Asociados cumplen 3 roles: Como Gestores, participan del capital social del Fondo e indistintamente del valor de los aportes sociales y ahorros permanentes tienen una participación igual a la de los otros asociados (democracia Económica); Como Administradores, pueden ser directivos, delegados o integrantes de los Comités de Control Social o los de Apoyo y así participar de la administración el Fondo de Empleados de manera participativa y responsable y como Usuarios de los servicios, beneficiándose de los créditos, el ahorro y las actividades educativas, sociales y de integración diseñadas para fortalecer el sentido solidario.

Como entidad de economía solidaria está sujeto a los principios de la economía solidaria dispuestos en la Ley 454 de 1998, principios de: administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora; formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva; y autonomía, autodeterminación y autogobierno.

En este sentido, el principio de administración democrática indica que las empresas solidarias son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, que participan activamente en el establecimiento de sus políticas y en la toma de decisiones. Todas las personas que desempeñan la función de representantes seleccionados son responsables ante los miembros. En las empresas solidarias de primer grado, todos los miembros tienen el mismo derecho a voto (un miembro, un voto).

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 6º. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.

1.1 El Fondo de Empleados “PFEVIVA” proporciona un trato igualitario o igualdad de derechos a todos los asociados, lo que supone el acceso a información que permita un conocimiento apropiado por parte de estos y los demás grupos de interés sobre la marcha y situación del Fondo de Empleados y disponer de elementos de juicio suficientes para la toma de decisiones de manera informada. No se permite el establecimiento de mecanismos que den prioridad en el acceso a la información a unos asociados por encima de otros.

1.2 La Junta Directiva deberá aprobar la política de revelación de la información, que defina las prácticas del Fondo de Empleados “PFEVIVA” para relacionarse con los asociados, en materias como: el acceso a la información, la resolución de solicitudes de información, los canales de comunicación oficial, las formas de interacción entre los asociados, el Fondo de Empleados y entre órganos de administración y control, y cualquier otro que se adopte.

1.3 El Fondo de Empleados “PFEVIVA” ofrecerá acceso, de manera permanente, a actividades de formación en economía solidaria a todos sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en la gestión empresarial, dando cumplimiento al principio, que invita a la formación de sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.

1.4 El Fondo de Empleados promueve la posibilidad real entre los asociados de elegir y ser elegidos en los diferentes órganos permanentes de administración y control, en el sentido de no imponer limitaciones al ejercicio de los referidos derechos políticos, salvo los requisitos establecidos en la Ley y el Estatuto.

1.5 El Fondo de Empleados “PFEVIVA” deberá asegurarse que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones para lo cual estos serán recordados en sus comunicaciones, así como en las asambleas.

ARTÍCULO 7º. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LOS ASOCIADOS. En el marco del derecho de los asociados a recibir información más allá de los requerimientos mínimos legales, El Fondo de Empleados “PFEVIVA” refuerza este derecho mediante la adopción de las siguientes prácticas con el objeto de proveer información oportuna y de calidad para que sus asociados puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. Para alcanzar este objetivo se adoptarán las siguientes recomendaciones:

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

2.1 Disponer de una página web corporativa, en español, con un vínculo en el que se incluya información financiera y no financiera de “PFEVIVA”, la cual, en ningún caso, podrá incluir información confidencial o relativa a aquella cuya divulgación pueda ser utilizada en detrimento del Fondo de Empleados o de algún asociado en particular.

No obstante, se dispondrá de dicha información relevante en papel o en cualquier medio técnico, magnético o electrónico que garantice el acceso a los asociados y demás partes interesadas.

2.2 El Fondo de Empleados “PFEVIVA” dispondrá dentro de su página web, en los casos que aplique, o en físico en carteleras en la sede, para aquellas que no cuenten con la primera, los siguientes elementos, los cuales también deberán ser explicados de forma clara a cada uno de los asociados al momento de su vinculación:

- La estructura democrática del Fondo de Empleados “PFEVIVA”.
- Los derechos, deberes y responsabilidades de sus asociados.
- El tipo de decisiones que se deban presentar y aprobar en las reuniones de la Asamblea General, incluyendo lo establecido en la ley y el Estatuto de “PFEVIVA”.
- La información que los asociados deben esperar recibir para poder ejercer sus derechos en las asambleas.
- Una descripción de los derechos de los asociados a solicitar información y convocar reuniones, de acuerdo con el Estatuto y demás reglamentación establecida por “PFEVIVA” para tal fin.
- Los mecanismos y canales de participación de los asociados.
- Canales de comunicación oficiales de cada órgano de administración y control y los tiempos de respuesta para las solicitudes realizadas a estos, los cuales no podrán exceder de 15 días calendario.
- Los servicios y productos que ofrece “PFEVIVA”.
- La política de protección de datos personales.
- La política de seguridad de la información, en los términos del numeral 4.3.4. sobre administración de la seguridad en la información, del Capítulo IV, sobre Sistema de Administración del Riesgo Operativo (SARO), de la Circular Básica Contable y Financiera.

2.3 “PFEVIVA” deberá presentar información de la gestión anual, dirigida a sus asociados, la cual estará disponible por los medios de comunicación oficial que tenga a su disposición.

2.4 Los estatutos de “PFEVIVA” podrán prever la realización de auditorías especializadas, cuando consideren que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de informes e investigaciones internas, la cual

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

se solicitará a la Asamblea General, o a la Junta Directiva, quienes designaran un número determinado de asociados hábiles o delegados establecido en el Estatuto, y cumpliendo, además, que se hayan evaluado criterios de proporcionalidad, razonabilidad y pertinencia.

CAPITULO IV. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

ARTÍCULO 8º. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS. Las asambleas generales, constituyen el “órgano máximo de administración del Fondo de Empleados y sus decisiones son obligatorias para todos sus asociados”. Sus reuniones podrán ser de naturaleza ordinaria o extraordinaria, siendo las primeras, aquellas celebradas durante los 3 primeros meses del año, mientras que la segunda, se caracterizan por realizarse en cualquier época del año y tienen como fin tratar asuntos imprevistos o de urgencia que no puedan postergarse para la futura reunión ordinaria de la Asamblea General.

Así mismo, el Estatuto de “PFEVIVA” prevé que la Asamblea General de asociados sea sustituida por Asamblea General de delegados, cuando aquella se dificulte en razón del número de asociados que determine el Estatuto, o por estar domiciliado en diferentes municipios del país, o cuando su realización resultare desproporcionadamente onerosa en consideración a los recursos de la empresa solidaria.

Acorde con el Estatuto, el número mínimo de delegados electos no será inferior a veinte (20). Y el periodo de los mismo será de dos (2) años, la Junta Directiva reglamentará el procedimiento de elección, que en todo caso deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados. A la Asamblea General de delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativas a la Asamblea General de asociados.

Dado que, la Asamblea General de delegados es algo más que un espacio para obtener información, desde la óptica de Gobierno solidario, se podrá sostener que la competencia verdaderamente clave de la Asamblea General es la del control efectivo por parte de los asociados de la marcha del Fondo de Empleados “PFEVIVA” y por consiguiente, de la actuación de la Junta Directiva como órgano permanente de administración.

El Fondo de Empleados “PFEVIVA”, definirá los requisitos para ser Delegado, en los estatutos y en todo caso se recomienda que se trate de asociados hábiles.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 9º. FUNCIONES Y COMPETENCIAS. Además de las funciones atribuidas a la Asamblea General en el marco legal, el Fondo de Empleados “PFEVIVA” determinara en los Estatutos:

9.1 La aprobación de la política general del reconocimientos económico de la Junta Directiva y del Comité de Control Social cuando aplique y en el caso de la Gerencia cuando a ésta se le reconozca un componente variable en la remuneración vinculado al resultado del Fondo de Empleados y ponderado por los resultados del balance social de “PFEVIVA”, serán responsabilidad, única y exclusivamente, de la Asamblea General, de acuerdo con el tamaño y la capacidad del Fondo de Empleados, así mismo deberá establecer las políticas y los límites máximos de reuniones ordinarias por mes, ajustadas a las realidades y posibilidades financieras del Fondo de Empleados.

9.2 La definición y aprobación de la política de rotación de la Junta directiva.

9.3 La adquisición, venta o gravamen de activos estratégicos que, a juicio de la Junta Directiva, resulten esenciales para el desarrollo de la actividad, o cuando, en la práctica, estas operaciones puedan devenir en una modificación efectiva del objeto social.

9.4 Aprobar los informes anuales del Fondo de Empleados los cuales deben contener un componente referente a los resultados del balance social de “PFEVIVA”, y lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera, en la materia.

9.5 Las demás que resulten pertinentes de acuerdo con la autonomía y las particularidades del Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 10º. REGLAMENTO DE LA ASAMBLEA GENERAL DE “PFEVIVA”. El Fondo de Empleados contará con un Reglamento de la Asamblea General, que regula todas aquellas materias que atañen a ésta, entre otros como mínimo, su convocatoria, la preparación de la información que deben recibir los asociados o delegados, asistencia, desarrollo y ejercicio de los derechos democráticos y de información de los asociados, de forma que éstos estén perfectamente informados de todo el régimen de desarrollo de las reuniones de la Asamblea, así como la adopción de los mecanismos de votación, y de desempate, entre otros, dicho reglamento será enviado a los asociados o delegados junto con la convocatoria a la asamblea con el fin de que estos tengan la posibilidad de realizar observaciones el día de la asamblea antes de que la misma apruebe el reglamento que la regirá.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 11º. CONVOCATORIA DE LA ASAMBLEA GENERAL.

La convocatoria a las reuniones de la Asamblea General de “PFEVIVA”, seguirá criterios de transparencia, oportunidad y motivación a la participación democrática de los asociados, y deberán cumplir como mínimo con lo dispuesto en el artículo 2.11.11.2.3 del Decreto 962 de 2018 o norma especial que regule el acto de convocatoria de conformidad con la naturaleza del Fondo de Empleados. No obstante, la convocatoria presenta distintos elementos que son tratados desde la perspectiva de un buen Gobierno, por lo que se realiza un conjunto plural de recomendaciones relacionadas, así:

11.1 Aspectos relacionados con la convocatoria:

a. Cuando dentro de una asamblea se vayan a realizar elecciones de órganos permanentes de administración, control y vigilancia, **con la convocatoria** se acompañarán los perfiles o requisitos que deberán cumplir los candidatos que se postulen y las reglas de votación con las que se realizará la elección y el cronograma para la inscripciones antes de la asamblea.

Adicionalmente, “PFEVIVA”, establecerá políticas de información, para divulgar el perfil de los candidatos con anterioridad a la elección del respectivo órgano, utilizando los canales de comunicación con los que cuenta para tal fin.

b. “PFEVIVA”, deberá establecer en sus procedimientos y reglamentos, el cronograma para de promover procesos de inscripción de candidatos a los cargos de elección (Junta Directiva y Comité de Control Social, comité de apelaciones), fijar fechas de cierre de inscripciones y publicar previamente a la fecha de la reunión de la asamblea la lista de candidatos o planchas.

“PFEVIVA” deberá cumplir con las formalidades de los actos de notificación de la convocatoria, **toda vez que un error en este acto de comunicación puede propiciar ineficacia de las decisiones que se adopten en la asamblea.** En efecto, se deberá optar por el medio de convocatoria señalado en el Estatuto, o a falta de estipulación, se deberá seguir lo consagrado en las normas supletorias a que haya lugar.

d. “PFEVIVA”, deberá promover la utilización de medios de notificación, los cuales deben ser previa y expresamente autorizados por los asociados, tales como direcciones electrónicas, o a través de mensajes electrónicos e, inclusive, usando las redes sociales y/o los demás canales dispuestos por la empresa, de acuerdo con el tipo y características específicas de sus asociados, siempre que se haga a través del canal oficial del Fondo de Empleados, No obstante la utilización de estos medios es complementaria a la notificación que debe darse a la convocatoria mediante el canal

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

expresamente indicado en el estatuto para tal efecto.

e. Previo a la celebración de la reunión de Asamblea General, se informará a los asociados inhábiles, si los hubiere, sobre esta condición, las razones por la que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuenta para superar dicha situación.

f. El Fondo de Empleados deberán adoptar medidas tendientes a promover el cumplimiento de las obligaciones de los asociados, de acuerdo con sus estatutos, para incrementar el número efectivo de asociados hábiles, con el fin de garantizar la participación democrática, en la toma de decisiones.

11.2 Medios de notificación y de difusión de la convocatoria. Además de los medios tradicionales y obligatorios previstos en el marco, el Fondo de Empleados asegurará la máxima difusión y publicidad de la convocatoria mediante la utilización de medios electrónicos, tales como la página Web corporativa, mensajes de alerta a través de correo electrónico individualizado, redes sociales y/o los demás canales dispuestos por “PFEVIVA”, de acuerdo con el tipo y características específicas de sus asociados.

11.3 Contenido de la convocatoria:

a. El acto de convocatoria deberá contener, como mínimo, el nombre del Fondo de Empleados, el órgano que convoca, la fecha, hora, lugar, orden del día en que se realizará la reunión y la indicación de si la reunión es presencial, no presencial o mixta. En estos dos últimos casos, se deberá señalar la plataforma que se utilizará, el procedimiento para la verificación de la identidad, la forma en que se dará el uso de la palabra y el sistema de votación. (Junta Directiva)

b. Con el fin de aumentar la transparencia del proceso de toma de decisiones durante la Asamblea General, además del orden del día en la reunión con el enunciado de los temas que serán objeto de debate, “PFEVIVA” deberá simultáneamente con la convocatoria, poner a disposición de los asociados los anexos que sean necesarios para informar de manera completa, respecto a las propuestas o decisiones que se van a someter a consideración de la Asamblea General. Así como el perfil de los candidatos y el procedimiento de postulación antes de la asamblea.

c. Para garantizar la transparencia, que se materializa en el derecho a la información, el proyecto de reforma estatutaria, cuando haya lugar, deberá ser enviado junto con la convocatoria en cumplimiento del plazo estatutario establecido, para garantizar la

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

publicidad e información con el tiempo necesario, se recomienda señalar de manera concreta las modificaciones estatutarias que se pretenden someter a la Asamblea General.

11.4 Orden del día de la reunión:

a. El orden del día propuesto por la Junta Directiva deberá contener con la mayor precisión posible los aspectos a tratar, incluyendo los temas de trascendencia, que deberán considerarse en primera instancia, evitando incluirlos, como “otros” o “proposiciones y varios”, Últimos aspectos se incluirán únicamente en las asambleas ordinarias al final de estas para permitir la expresión de los asociados o delegados presentes.

b. En la reunión de naturaleza ordinaria podrán adicionarse temas no indicados en la convocatoria, una vez analizado la naturaleza del tema, se sugiere señalar en el orden del día el de “otros”, para lo cual es necesario preguntar a los asistentes al inicio de la reunión, sobre su interés de incluir un nuevo tema de discusión o deliberación, posterior aprobación, una vez hayan informado las consecuencias de tal decisión.

No obstante, si la naturaleza del tema objeto de decisión puede comprometer la estabilidad de gobierno o afectar jurídica o financieramente al Fondo de Empleados o son decisiones que resulten esenciales para el desarrollo de la actividad, este deberá tratarse como un punto específico en el orden del día.

c. En el caso de modificaciones en el Estatuto de “PFEVIVA”, se votará separadamente cada artículo o grupo de artículos que sean sustancialmente independientes, los cuales son compartidos junto con la convocatoria para conocimiento y análisis previo al desarrollo de la reunión.

11.5 Acceso a la información de manera previa y posterior a la reunión:

a. “PFEVIVA” adoptará políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en la reunión de la Asamblea General. Entre estas políticas se establecerán canales de comunicación para todos los asociados, incluyendo aquellos que no hayan participado en la reunión.

b. Para el caso de la Asamblea General, los Estatutos de “PFEVIVA” deberán reconocer a los asociados el derecho a acceder con antelación suficiente a la información o aclaraciones que estimen pertinentes para el desarrollo de la asamblea, a través de los canales tradicionales y/o, cuando proceda, de las nuevas tecnologías, o a formular por escrito las preguntas que consideren necesarias en relación con los asuntos comprendidos en el orden del día, la documentación recibida o sobre la información pública facilitada por el Fondo de Empleados. Para

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ello se contará con un término que será adoptado en la disposición estatutaria para garantizar el derecho de información.

ARTÍCULO 12º. Asistencia de los miembros de los órganos permanentes de administración y control a la reunión de la Asamblea General. Con el objetivo de revitalizar el papel de la Asamblea General en la conformación de la voluntad asociativa, y hacer de ella un órgano mucho más participativo, el Reglamento de la Asamblea de la empresa solidaria podrá exigir que los miembros de la Junta Directiva y, muy especialmente, los Presidentes de sus principales comités, el Comité de control social, a través de su representante o vocero designado para el efecto, así como la Gerencia de “PFEVIVA”, funcionarios directivos y su Revisor Fiscal, asistan a la reunión de la Asamblea General para responder a las inquietudes de los asociados.

ARTÍCULO 13º. Asamblea general de delegados.

13.1 La Asamblea General optará por la realización de una Asamblea General de delegados, cuando las características y condiciones del Fondo de Empleados lo ameriten. En este sentido, la Asamblea General de delegados deberá contar con un reglamento que defina, además de lo establecido en la Ley, lo siguiente:

- a. Políticas que aseguren que los asociados estén plenamente representados por al menos un delegado por segmento, entendiéndose por segmento de asociados aquél conformado por asociados que comparten características en razón de su ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa, entre otros, distintas al vínculo de asociación previsto en los Estatutos de “PFEVIVA”.
- b. Políticas que garanticen la comunicación a los asociados de las decisiones tomadas en asamblea por parte de los delegados.
- c. Los aspirantes a delegados, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, con miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, Comité de Apelaciones.
- d. El Fondo de Empleados promoverá que la conformación de las listas de candidatos incluya asociados no delegados.

CAPITULO V.

LA JUNTA DIRECTIVA COMO ÓRGANO PERMANENTE DE ADMINISTRACIÓN.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 14º. LA JUNTA DIRECTIVA. La Junta Directiva, en adelante el órgano permanente de administración, tiene la facultad legal para reglamentar el Estatuto del Fondo de Empleados, lo que resulta necesario para la realización de su objeto social, como órgano permanente de administración subordinada a las directrices de la Asamblea General. En este sentido, resulta necesario que “PFEVIVA” defina en sus Estatutos requisitos rigurosos de idoneidad para el acceso a los órganos permanentes de administración y establezcan los lineamientos en los cuales se va a enmarcar el ejercicio de sus funciones, según el contexto y la naturaleza como Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 15º. Respecto a la Junta Directiva.

15.1 Número de miembros: La Junta Directiva deberá contar con un número impar de miembros principales. Así mismo, dicho órgano colegiado deberá estar integrada por cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para períodos de dos (2) años, los cuales podrán ser reelegidos o removidos libremente por esta, en función del tamaño de “PFEVIVA”.

Se recomienda, que en la determinación del número se tenga en cuenta la complejidad de las decisiones y las funciones del órgano permanente de administración.

15.2 Conformación: Los miembros de la Junta Directiva deberán mantener la condición de asociados o delegados hábiles durante el ejercicio de su periodo. Por tal motivo se sugiere incluirlas como requisito estatutario para aspirar a dicho órgano permanente.

15.3 Para asegurar la aplicación real y efectiva del principio de gestión democrática, “PFEVIVA” adoptará una política de relevo generacional y equidad de género, que derive en corresponsabilidad intergeneracional, participación equitativa de géneros y la permanencia en el tiempo del Fondo de Empleados, con el fin de promover la participación de nuevas generaciones y con equidad de género en el sector solidario.

15.4 Periodo de ejercicio: Sin perjuicio de lo consagrado en la Ley, con la finalidad de garantizar la participación democrática de los asociados, en los órganos permanentes de administración, el periodo de ejercicio de los miembros de la Junta Directiva será de dos (2) años, permitiendo la reelección, donde se tenga en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño.

PARAGRAFO ACLARATORIO. Limitar el numero de veces que se puede reelegir

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

un asociados o delegado constituye una limitación de la autonomía de la asamblea, además que en determinado momento esta posibilidad se presenta como alternativa ante el poco interés en las postulaciones de nuevos actores en los cuerpo colegiados.

15.5 Reuniones: “PFEVIVA” determinara por medio de un reglamento interno la periodicidad y trámite para la convocatoria de reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva, para garantizar un adecuado ejercicio de sus funciones y la transparencia de las reuniones. Se recomienda, que la Junta Directiva se reúna, con una periodicidad mínima de una vez al mes y extraordinariamente cuando sea necesario.

Igualmente, los Directivos deberán tener acceso a la información que sea relevante y necesaria para la toma de decisiones, de acuerdo al orden del día contenido en la convocatoria, en un rango de mínimo 3 a 5 días hábiles antes de la reunión, lo cual deberá estar acorde con la complejidad del asunto a abordar en la reunión.

15.6 Participación de los miembros suplentes: La Junta Directiva de “PFEVIVA” definirá las políticas, los criterios y las herramientas de participación de los miembros suplentes, que en todo caso estarán apropiadamente delimitados para garantizar que esta participación no afecte la toma de decisiones por los miembros principales, lo cual deberá estar debidamente documentado en el acta de la reunión.

15.7 “PFEVIVA” deberá establecer y documentar las políticas de atención de gastos y destinación de presupuesto para la inducción, capacitación y evaluación de las operaciones de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 16º. Comité Consultivo del órgano permanente de administración. La Asamblea General o la Junta Directiva, según las facultades previstas en el estatuto, cuando lo considere podrá constituir un comité consultivo para actuar como órgano de apoyo técnico especializado de acuerdo con las realidades, necesidades, complejidad, tamaño y naturaleza del Fondo de Empleados. Para ello, deberán tenerse en cuenta los siguientes lineamientos:

16.1 Se constituye como un órgano colegiado independiente, cuyo propósito es apoyar y asesorar a la Junta Directiva, según corresponda; no tendrá capacidad jurídica ni facultades de gestión, decisión, administración o representación del Fondo de Empleados.

16.2 Los miembros del comité consultivo serán designados por la asamblea o por la Junta Directiva, según se establezca en su estatuto o reglamento correspondiente, y

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

estará integrado por máximo tres (3) miembros, que no podrán ser simultáneamente empleados, o delegados o integrantes de comités o la Junta Directiva ni del Comité de Control Social.

16.3 El Fondo de Empleados podrán disponer, en sus estatutos o reglamentos, las calidades con que deben contar los miembros de este comité, quienes, en todo caso, deberán tener, como mínimo, título profesional y posgrado en la modalidad de especialización o maestría y experiencia profesional mínima de cuatro (4) años en los asuntos de su competencia.

16.4 Se deberá adoptar una política de conflicto de intereses de los integrantes del comité consultivo bajo los lineamientos establecidos en la Circular Básica Jurídica Título IV capítulo VIII numeral 3.

16.5 Los temas que serán objeto de consulta al comité consultivo, previa a la adopción de cualquier decisión por parte de la Junta Directiva son los siguientes:

- a. Definición del apetito de riesgo de la empresa, mapas de riesgo y funcionamiento del Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR.
- b. Planeación Estratégica e indicadores de gestión.
- c. Inversiones de capital.
- d. Nuevos negocios.
- e. Reorganizaciones derivadas de la planeación estratégica del Fondo de Empleados, en particular, cuando se trate de incorporaciones, cesión de activos, fusiones o alianzas con otras empresas solidarias.
- f. Adquisición de bienes inmuebles, cuando dicha adquisición afecte materialmente la solvencia o liquidez de la empresa, de acuerdo con las políticas generales que adopte el órgano permanente de administración, para tal efecto, y
- g. Cualquier otra decisión que, a consideración del órgano permanente de administración, pueda llegar a tener carácter estratégico y técnico para la empresa solidaria.

la Junta Directiva debe establecer en sus reglamento interno, los procedimientos y controles para la realización y coordinación de las consultas a los comités consultivos en el marco del apoyo al órgano permanente de administración.

16.6 Transparencia en la información:

- a. Acceso a información clara y completa: Los miembros del comité deberán tener acceso a toda la información relevante, para el ejercicio de sus funciones.
- b. Reportes periódicos: Se deberá establecer un sistema de reportes periódicos sobre la gestión financiera y operativa para asegurar que todos estén al tanto de la situación del Fondo de Empleados.

9.7 Reuniones Efectivas y Programadas:

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- a. Frecuencia regular: Se deberán programar reuniones de forma regular (por ejemplo, mensuales o trimestrales) para discutir temas clave y revisar el progreso de las iniciativas.
- b. Agenda estructurada: Se deberá asegurar que las reuniones tengan una agenda clara y estructurada, con tiempo suficiente para discutir cada tema de forma profunda y respetuosa.
- c. Protocolos de participación: Se fomentará un ambiente donde todos los miembros puedan expresar sus opiniones y sugerencias, promoviendo la participación activa de cada uno.

16.8 Evaluación y Retroalimentación Constante del Comité consultivo.

- a. Evaluación periódica: Se deberán realizar evaluaciones periódicas de la gestión del comité y de las políticas implementadas. Esto puede incluir la medición de la efectividad de las decisiones tomadas y su impacto en el Fondo de Empleados.
- b. Retroalimentación constructiva: Se fomentará una cultura de retroalimentación constante, tanto entre los miembros del comité como con los miembros de la Junta Directiva y el Comité de Control Social y con los demás asociados de “PFEVIVA”.
- c. Se proveerán informes claros y accesibles a los miembros del órgano permanente de administración y a los asociados, cuando aplique, sobre las decisiones importantes promovidas en el comité y cómo estas impactarán a la empresa solidaria.

16.9 Apertura a la Innovación y Mejora Continua.

- a. Propuestas de innovación: Se podrá adoptar una política interna de gestión del conocimiento y la innovación con el fin de fomentar espacios en los que se propongan nuevas formas de hacer las cosas que busquen mejorar la competitividad y eficiencia de la empresa solidaria.
- b. Adaptación a cambios externos: Estarán atentos a los cambios legales, tecnológicos, y del mercado que puedan impactar en el Fondo de Empleados y estarán dispuestos a adaptarse de manera ágil.

16.10 Comunicación Eficaz con los miembros de la Junta Directiva Se deberán mantener canales abiertos para que el comité consultivo presente sus informes o propuestas sobre temas concretos la Junta Directiva, quien en cada caso tomará las decisiones pertinentes.

ARTÍCULO 17º. Mecanismos de evaluación de desempeño de la Junta Directiva.

17.1 Se deberán incorporar sistemas de evaluación de la gestión realizada por los miembros de la Junta Directiva, los cuales servirán de criterio para determinar temas

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

como continuidad en el ejercicio del cargo, aprobación de beneficios, entre otros.

17.2 La preparación y presentación del balance social, permitirá presentar información en el informe de gestión a los asociados, y a estos obtener de manera fácil, práctica y armónica sobre el cumplimiento, entre otros, del principio de gestión democrática, ya que contempla indicadores que miden el número de reuniones, la asistencia de los integrantes de la Junta Directiva a las reuniones, la renovación de miembros de los órganos permanentes de administración y control, el porcentaje de rotación, de equidad de género, etc., elementos que forman parte de la evaluación sobre gestión y desempeño de este órgano permanente de administración.

17.3 Los resultados de la evaluación se presentarán en la Asamblea General.

CAPITULO VI. LA GERENCIA LIDERANDO LA ADMINISTRACIÓN.

ARTÍCULO 18°. LA GERENCIA. La Gerente es la representante legal del Fondo de Empleados y en esa calidad es el ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva como órgano permanente de administración. Su nombramiento corresponde a la Junta Directiva en forma directa y sus funciones serán establecidas en los estatutos de “PFEVIVA”, sin perjuicio que, en otros reglamentos, manuales, procesos o procedimientos entre otros, se establezcan más.

Como representante legal, debe contar con formación y experiencia en áreas relacionadas con el desarrollo de las operaciones determinadas en el objeto social del Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 19°. Funciones y estructura.

19.1 El Fondo de Empleados establecerá los lineamientos para definir y elegir un equipo gerencial adecuado, a sus características, tamaño y naturaleza, que materialice la estrategia de “PFEVIVA” y conduzca operativamente sus actividades.

19.2 “PFEVIVA” deberá establecer los lineamientos, frente a las competencias técnicas y habilidades blandas que deben ser reunidas por los miembros clave de la Gerencia, considerando factores relacionados con el modelo de empresa y de gestión solidaria, con la actividad económica, el tamaño del Fondo de Empleados, su cultura corporativa, y las condiciones de entorno que puedan incidir en el desempeño de la empresa solidaria, entre otros factores. Incluyendo un manual de funciones que establezca las competencias.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

19.3 Se deberán definir las políticas para la selección, designación y remuneración de la Gerencia, de tal forma que su vinculación se dé en condiciones objetivas, transparentes, no discriminatorias y respondiendo a las necesidades particulares de “PFEVIVA”.

ARTÍCULO 20°. Evaluación periódica de la Gerencia.

20.1 La Junta Directiva deberá establecer los lineamientos generales con base en los cuales la Gerencia será evaluada y la periodicidad en la que se efectuará dicha evaluación.

20.2 La Gerencia deberá periódicamente realizar la autoevaluación (por lo menos una vez en el año) de su gestión para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, de forma tal que se implemente en el Fondo de Empleados una cultura de trabajo en equipo, de seguimiento a la gestión y de alto desempeño.

20.3 En el marco de una cultura de trabajo en equipo, seguimiento, rendición de cuentas gestión de los riesgos y alto desempeño del Fondo de Empleados, periódicamente la Junta Directiva generará un espacio para comunicar a la Gerencia cómo percibe su liderazgo, la calidad de su labor, el cumplimiento de indicadores y el nivel de alineación con la estrategia y la visión del órgano permanente de administración.

20.4 La Gerencia deberá establecer los procesos de evaluación a los miembros que conformen su equipo de trabajo con base en los lineamientos definidos por la Junta Directiva y dar a conocer los resultados de las evaluaciones a dicho órgano permanente de administración.

ARTÍCULO 21°. Incentivos para la Gerencia.

21.1 Se podrán establecer incentivos para que la Gerencia del Fondo de Empleados esté motivada y alineada para alcanzar los objetivos estratégicos que promuevan la cultura organizacional en torno a buenas prácticas de gestión, considerando las capacidades financieras de la empresa solidaria.

En ese sentido, la Junta Directiva podrá formular una política de remuneración para la Gerencia que defina los siguientes aspectos:

a. Los componentes fijos y variables que componen la remuneración. Las variables, por ejemplo, en función de los resultados sociales, económicos, financieros y de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

gestión de riesgos del Fondo de Empleados.

b. Los mecanismos para que la empresa solidaria atraiga y retenga el mejor talento.

ARTÍCULO 22°. Herramientas de la Gerencia.

22.1 El Fondo de Empleados deberá adoptar diferentes herramientas que le permitan fijar con claridad sus objetivos, alinear sus instancias de gobierno en torno a estos y controlar la consecución de las metas trazadas, asegurando decisiones armónicas entre la Gerencia y la Junta Directiva.

22.2 El plan estratégico es la herramienta para alinear la visión y las actuaciones de los diferentes niveles de decisión, ejecución y operación, con los objetivos trazados para el Fondo de Empleados en el mediano y largo plazo.

ARTÍCULO 23°. Medida No. 15: Planeación estratégica.

23.1 La Gerencia y la Junta Directiva deberán definir un plan de desarrollo estratégico alineado con sus objetivos de mediano y largo plazo, asegurando un seguimiento periódico. Este plan podrá tener un horizonte de entre 3 y 5 años, en función de los recursos, la visión, el tamaño y los objetivos del Fondo de Empleados.

23.2 El plan de desarrollo estratégico debe considerar, entre otros aspectos los siguientes:

a. Las particularidades y restricciones o retos del Fondo de Empleados, entre las cuales pueden estar los fines sociales, la participación democrática, el fomento de la educación y capacitación de los asociados, la distribución de los excedentes, la autogestión y cooperación y frente a las restricciones, entre otras se pueden establecer las limitaciones de capital, la dependencia de asociados, la baja competitividad e innovación frente a otras empresas y las regulaciones específicas.

b. Los recursos con que cuenta la empresa solidaria (humanos, físicos, financieros, técnicos, tecnológicos, entre otros) y la capacidad que tenga para la consecución de los objetivos planteados, a través de un análisis adecuado que los identifique como alcanzables.

c. Las condiciones del entorno y competencia que impliquen amenazas y riesgos para su actividad económica (por ejemplo, los derivados de nuevos desarrollos en servicios financieros o factores tecnológicos que demandan una rápida capacidad de adaptación).

d. el Fondo de Empleados establecerá, de ser necesario, estrategias para el desarrollo de nuevos productos y servicios que, basados en una lógica de innovación y sostenibilidad, le permitan reinventarse constantemente y adecuar su oferta de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

valor a las expectativas de sus asociados.

e. La planeación estratégica deberá incorporar indicadores de resultados, que miden el avance en los objetivos generales, e indicadores de gestión, que evalúan el progreso en los objetivos específicos del plan de desarrollo estratégico.

Ambos deben estar alineados con los principios solidarios, considerándolos elementos centrales del desempeño socio empresarial solidario.

f. Los indicadores deberán ser elaborados mediante una metodología que garantice, entre otros aspectos, que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales, con plazos definidos para la consecución de los resultados.

g. Elementos, estrategias y actividades relacionados y en línea con la gestión de riesgos de acuerdo con lo establecido en el Título IV Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR de la Circula Básica Contable y Financiera.

ARTÍCULO 24º. Seguimiento del plan de desarrollo estratégico.

24.1 La Gerencia y la Junta Directiva deben revisar periódicamente su plan de desarrollo estratégico buscando asegurar su capacidad de adaptación conforme a la lógica de innovación y sostenibilidad.

24.2 “PFEVIVA” deberá adelantar preferiblemente periódicamente (al menos una vez cada tres meses o cuando las circunstancias lo requieran) un ejercicio de seguimiento de los objetivos estratégicos que sustentan la viabilidad y competitividad del plan y adoptar las acciones correctivas necesarias.

24.3 Si el plan de desarrollo estratégico establecido por “PFEVIVA” es de mediano plazo, se podrá establecer un plan de acción anual que permita materializar y medir, lo que en un año se va a lograr, para alcanzar lo propuesto en el plan de desarrollo estratégico.

CAPITULO VII. EL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL.

ARTÍCULO 25º. EL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL. El Comité de Control Social será el órgano de control social elegido por la Asamblea general, que tienen carácter permanente; están conformados por asociados hábiles que tienen a su cargo el control social del Fondo de Empleados, apoyados para su función en parámetros de investigación y de valoración.

Como parte de la arquitectura de control y alineada con el modelo económico, el Fondo de Empleados debe incluir El Comité de Control Social.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Dentro de sus responsabilidades se encuentra velar por la transparencia y el cumplimiento de las normas establecidas para el desarrollo de los procesos de evaluación y control del Fondo de Empleados garantizando así el cumplimiento de los objetivos propuestos, así como el bienestar y los derechos de los asociados.

Adicional a lo establecido en la normatividad vigente, se requieren desarrollar unas medidas de buenas prácticas para estos órganos de control social, así:

ARTÍCULO 26°. Medida No. 17: Reglamento interno.

26.1 El contenido del reglamento interno para el funcionamiento del Comité de control social, adicional a lo establecido en la Ley y en la normatividad interna de la Supersolidaria, deberá establecer:

- a. Conformación: Un máximo de 3 miembros principales, con sus respectivos suplentes.
- b. Protocolo y periodicidad de las reuniones. Se recomienda la realización de reuniones periódicas, al menos una vez al mes, con el propósito de hacer seguimiento a las decisiones adoptadas por la Junta Directiva y a las demás actividades mínimas que debe cumplir el órgano de control, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo X, Título IV de la CBJ.
- c. Responsabilidades y Sanciones. El reglamento interno podrá definir las responsabilidades de los miembros, así como las faltas y sanciones aplicables. También deberá establecer el procedimiento para la aplicación de sanciones y los mecanismos de apelación o defensa.

ARTÍCULO 27°. Principales funciones.

Las siguientes funciones corresponden a buenas prácticas generales y son adicionales a las establecidas en la Circular Básica Jurídica.

27.1 Asegurar que el Fondo de Empleados provea información oportuna para permitir la participación democrática de todos los asociados, en igualdad de oportunidades.

27.2 Determinar oportunamente y con un mínimo de 15 días hábiles antes de la convocatoria a la asamblea, la calidad de asociado hábil o inhábil e informar.

27.3 El Comité de Control Social deberá canalizar la información de los asociados interesados en participar en los procesos democráticos de elección, requerida en el reglamento, para realizar los análisis sobre los documentos recibidos y determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos reglamentariamente.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 28°. Entrega de información al Comité de control social.

28.1 El Fondo de Empleados deberá disponer de los mecanismos necesarios para que El Comité de Control Social acceda a la información propia en desarrollo de su objeto en particular las relacionadas con el cumplimiento de las necesidades económicas, sociales, culturales o ecológicas de los asociados. Entre ellas, conocerá y evaluará los resultados generados por la Administración en la utilización de los recursos existentes en los Fondos Sociales y el nivel de cobertura y satisfacción de los asociados, sobre cada uno de ellos.

28.2 La asistencia de uno o varios miembros de El Comité de Control Social a las reuniones de la Junta Directiva será recomendable cuando esta lo considere pertinente y curse la invitación, con una periodicidad mínima establecida. Su participación tendrá carácter informativo, con voz, pero sin voto, permitiendo un mejor conocimiento sobre la toma de decisiones del órgano permanente de administración, especialmente en lo relacionado con la implementación de nuevos beneficios para los asociados o posibles barreras de acceso a los ya existentes.

No obstante, la asistencia a las reuniones no constituye el único canal de intercambio de información entre los miembros del Comité de Control Social y la Junta Directiva, por lo que podrán establecerse otros mecanismos que garanticen el flujo oportuno y transparente de la información.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del control social que la Ley otorga a este órgano, en virtud de sus funciones de velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias, así como a los principios de la Economía Solidaria. Y el deber de informar a los órganos de administración y al revisor fiscal sobre cualquier irregularidad en el funcionamiento del Fondo de Empleados, además de presentar recomendaciones sobre las medidas que, a su juicio, deberían adoptarse.

28.3 El Comité de Control Social deberá tener acceso a la información y al comportamiento, interno y técnico del Fondo de Empleados, sin que dicho conocimiento afecte o transgreda las funciones propias de la Revisoría Fiscal o la Auditoría Interna, si existe.

28.4 Las quejas o reclamos de los asociados recibidas por los canales dispuestos por el Fondo de Empleados deberán ser conocidas por el Comité de Control Social, para efectos de realizar seguimiento al tratamiento y solución oportuna por parte de la administración, de cada situación individual.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

28.5 El Comité de Control Social deberá presentar, a la Junta Directiva, con una periodicidad establecida, un informe sobre las quejas recibidas y el resultado de su atención, para facilitar la toma de decisiones sobre casos puntuales o reiterativos.

28.6 Conocer los resultados obtenidos de los procesos sancionatorios o de exclusión realizados por la Administración para valorar el debido proceso aplicado, de acuerdo con lo establecido estatutaria o reglamentariamente, o aplicar el procedimiento de investigación establecido internamente.

28.7 El Comité de Control Social velará por el cumplimiento del deber de informar por los canales de comunicación oficiales a los asociados el costo de los productos y servicios ofrecidos por el Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 29°. Acceso a la información de la administración del Fondo de Empleados.

29.1 El Comité de Control Social podrá acceder sin restricción a la información de la administración generada por el Fondo de Empleados y a la de los asociados, siendo en estos casos responsable por el tratamiento de la información de acuerdo a la política de protección de datos, para lo cual sus integrantes deberán firmar el correspondiente acuerdo de confidencialidad. En caso de ser necesario, contará con el apoyo de la administración para desplazarse a las regiones o zonas de influencia.

29.2 La administración del Fondo de Empleados deberá disponer los recursos necesarios a fin de permitir la interacción del Comité de Control Social con la administración y los asociados.

29.3 “PFEVIVA” facilitará la comunicación y el acceso de los asociados al Comité de Control Social por los canales de comunicación oficiales existentes internamente.

**CAPITULO VIII.
EL CODIGO DE ÉTICA.**

ARTÍCULO 30°. Código de ética. El Fondo de Empleados cuenta con un código de ética que define las inhabilidades e incompatibilidades y los conflictos de interés aplicables a los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, El Comité de Apelaciones, los empleados y las personas con las cuales haya algún tipo de vínculo comercial, entre otros, que comprometan la independencia en la toma de decisiones o en la operación del Fondo de Empleados. El cual deberá estar en línea

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

con lo establecido a lo largo del Título IV, Sistemas de administración de riesgos de la CBCF.

ARTÍCULO 31º. EL CODIGO DE ÉTICA. El presente código de conducta forma parte de la cultura organizacional y tiene como propósito establecer normas que oriente el comportamiento ético de todos los integrantes de “PFEVIVA”, Asamblea General, Directivos, asociados y empleados en su desempeño diario, en las relaciones e interrelaciones entre Directivos, administradores, asociados y empleados, actuaciones con los asociados, proveedores, competidores y la comunidad.

Previa a la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética y Buen Gobierno, debe adelantarse un proceso de sensibilización y consenso, el cual implica la estimulación permanente de vivir conforme a los valores establecidos por “PFEVIVA” y no solamente mantenerlos como enunciados en la normativa.

Los principios del código de ética, de las organizaciones que captan y colocan recursos monetarios o sus equivalentes, debe estar presentes en: el manejo de los conflictos de interés, en la prevención de lavado de activos, en el manejo de la información y en la responsabilidad social y con el medio ambiente.

ARTÍCULO 32º. MANDAMIENTOS ETICOS DE “PFEVIVA”.

1. Selección de Personal: La Junta Directiva definirá una planta de cargos acorde con la estructura de negocios de “PFEVIVA” y definirá la asignación salarial de cada cargo, pero no participará de manera directa en la selección y nombramientos de los empleados con excepción del Gerente que es de su competencia. Cuando se presente una vacante al interior del Fondo de Empleados los funcionarios de rango inferior que reúnan los requisitos tendrán la primera opción de ocupar la respectiva vacante. Los funcionarios serán seleccionados de acuerdo con sus competencias y perfil profesional acorde con el cargo, para lo cual la Gerencia podrá recibir hojas de vida. Los miembros de los órganos de administración y control se abstendrán de recomendar, sugerir o presionar la contratación de una persona específica o entregar directamente hojas de vida para ocupar cargos en el Fondo, lo que no impide que pueda informar a las personas que considere reúnen el perfil, para que presenten o envíen sus hojas de vida a la Gerencia. En todo caso la decisión final de la persona a contratar recaerá exclusivamente en la Gerencia. Toda práctica de acoso laboral o sexual por parte de cualquier empleado o directivo del Fondo será considerada falta gravísima y se dará aplicación inmediata al reglamento interno de trabajo. En todo caso para la selección del Gerente se procederá de igual modo que los demás empleados, dando la primera opción al Gerente Suplente o

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

cualquier otro funcionario de la estructura que pudiera tener las competencias necesarias. Como segunda opción, la selección podrá ser efectuada a partir de tres candidatos evaluados y seleccionados por una firma especializada en la materia, a partir del perfil y competencias requeridas fijando de ante mano un rango mínimo y máximo de remuneración. Entre estos tres candidatos la Junta Directiva podrá elegir libre y públicamente de acuerdo con sus competencias, independientemente de la expectativa salarial de los tres candidatos. Todas las vacantes serán informadas al registro obligatorio de vacantes.

2. Compras y selección de Proveedores: El responsable de preparar el presupuesto anual del Fondo será la Gerencia y a la Junta Directiva le corresponde su aprobación y seguimiento. La selección de proveedores de bienes y servicios aprobados en el presupuesto será responsabilidad de la Gerencia y en modo alguno la Junta Directiva participará directamente en la selección del proveedor y por tanto se abstendrá de sugerir o presionar a la Gerencia para la selección de un proveedor en particular, lo cual no obsta para que pueda informar a las personas interesadas que presenten sus propuestas a la Gerencia. Cualquier empleado, asociado o directivo que sugiera, presione, exija o reciba comisión, soborno o pago alguno de cualquier proveedor con motivo de su selección en el Fondo, será considerado falta grave y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

3. Debates internos, Reglamentaciones y Definición de Políticas: Todo debate al interior de la Asamblea o cualquier órgano inscrito de administración y control al interior del Fondo, se adelantará manteniendo el debate al nivel de las ideas y los argumentos sin entrar en descalificaciones personales, por lo que las ideas o proyectos deberán ser calificados como viables, buenos o malos, a partir de los argumentos a favor o en contra que cada persona tiene derecho a exponer respetuosamente y que serán sustentados, en la medida de lo posible, con hechos y datos objetivos que permitan tomar la mejor decisión, independientemente de las personas que las propongan, defiendan o ataquen. En cuanto sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso y cuando ello no sea viable se votará conforme a los reglamentos internos de funcionamiento de cada organismo, respetando el derecho que tienen las minorías al disenso, evitando en todo caso cualquier tipo de discriminación, recriminación, linchamiento, exposición pública o cualquier medida que atente contra la dignidad humana, libertad de conciencia, expresión y decisión que se requiere en el debate democrático. Los miembros de los órganos de administración y control, así como los respectivos comités podrán recibir una contraprestación económica por el desempeño de sus funciones o para asumir los costos de transporte, alimentación, papelería, dotaciones, atenciones, inscripción en eventos y demás reconocimientos y expensas necesarias para el desempeño de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

sus funciones, los cuales serán incluidos en el presupuesto anual de gastos en una partida específica y serán aprobados por la Asamblea General. La Gerencia tendrá prohibido entregar dotaciones, regalos y similares a los Directivos que no hayan sido incluidos en la partida de gastos de funcionamiento de la Junta Directiva y aprobados por la Asamblea General.

4. Trato a los Asociados, empleados, proveedores: Todo asociado, empleado, proveedor, directivo o invitado del Fondo se abstendrá de desarrollar cualquier tipo de discriminación o proselitismo religioso, político, racial, de género, edad y en general, cualquier tipo de actuación o pronunciamiento que atente contra el libre desarrollo y ejercicio de las libertades individuales. Los reglamentos y políticas adoptados por los órganos de administración no podrán contemplar prebenda, ventaja o privilegio alguno para los integrantes de los órganos de administración y control social del Fondo, sus delegados o la Gerencia. La Gerencia, Comités y cualquier órgano decisorio diferente de la Junta Directiva tiene prohibido conceder cualquier tipo de excepción a las condiciones establecidas en los reglamentos emanados de este órgano o a las disposiciones estatutarias o legales bajo cualquier circunstancia. Excepcionalmente la Junta Directiva en casos de particular gravedad y vulnerabilidad de un asociado, podrá considerar condiciones excepcionales en la prestación de los servicios o el otorgamiento de auxilios debidamente sustentadas, sin que con ello se exponga injustificadamente el Patrimonio del Fondo de Empleados y que en nada podrán configurar un tratamiento preferencial, favorecimiento especial o tráfico de influencias en favor de cercanos, amigos, familiares, socios, colegas o relacionados con los integrantes de los órganos de administración y control del Fondo, la Gerencia o sus empleados. Los miembros de los órganos de administración se abstendrán de abogar o interceder por las solicitudes de servicios o auxilios de asociados específicos ante la Gerencia, Comités, Empleados o en las Reuniones de Junta Directiva. Tal proceder podrá ser considerado como Tráfico de Influencias, lo cual será considerado falta grave y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario. Por tanto, cualquier asociado que se encuentre insatisfecho o considere que le ha sido vulnerado cualquier derecho, podrá acudir ante el Comité de Control Social, la Gerencia, la Revisoría Fiscal o directamente ante el Comité Respectivo para presentar su queja o inquietud, la cual deberá ser respondida oportunamente por éstos dentro de los términos establecidos en los reglamentos y estatutos, que en todo caso no podrán ser superiores a quince (15) días hábiles y luego de esto podrá recurrir a la figura de la conciliación, que en caso de no prosperar lo dejará en libertad de recurrir a la Superintendencia de la Economía Solidaria o la Justicia Ordinaria según lo considere necesario. Los pagos de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, impuestos y retenciones, se efectuarán de manera oportuna en las fechas legales de pago. El

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

pago a favor de proveedores de bienes y servicios se efectuará oportunamente conforme a los convenios, contratos o políticas generalmente establecidas sin privilegios particulares o en el menor tiempo posible siempre que la situación de tesorería así lo permita. A falta de cláusulas específicas con el proveedor se tiene como tiempo promedio de pago a proveedores 30 días. Los pagos derivados de la devolución de ahorros, los originados en la relación laboral, a favor del fisco nacional o distrital, el pago a proveedores y de obligaciones financieras, tendrán prioridad frente a los desembolsos de créditos en el mismo orden en el que fueron planteados. Ningún empleado, directivo o asociado podrá sugerir, presionar o exigir a proveedores, empleados o asociados el pago de cualquier comisión o beneficio particular a su favor por el ejercicio de sus funciones se considera falta grave y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

5. Transparencia e Información: La Junta Directiva, la Gerencia, el Contador y todos los empleados, directivos y comités informarán sobre su gestión de manera objetiva, clara y completa sin manipulación alguna de la información que tienda consciente e intencionalmente a desviar, ocultar o tergiversar aspectos relevantes de los resultados de tal gestión haciéndola parecer mejor o menos grave de lo que realmente es. Para ello dará cumplimiento a las instrucciones sobre presentación y revelación de información financiera, de gestión y contable emanadas de los entes de control gubernamental y adoptará sistemas de revelación financiera y contable para la preparación de informes de gestión con la mayor independencia, objetividad, claridad, consistencia y detalle, de tal suerte que cualquier asociado o persona que tenga acceso a tales informes pueda formarse la versión más cercana a la realidad posible sobre la situación actual del Fondo de Empleados, la evolución previsible de sus negocios, los resultados de la gestión así como las contingencias probables positivas y negativas. En todo caso se aplicarán los principios y estándares de contabilidad que deba acatar, en especial, aplicará el principio de prudencia, buscando que en todo caso los estados financieros estén exceptuados de cualquier duda razonable o material, por lo que cuando exista duda entre varias formas de reconocer un hecho económico, se optará por aquella que tenga el menor efecto en la sobrestimación de ingresos o la subestimación de gastos. El cierre contable se efectuará a más tardar veinte (20) días hábiles posteriores al fin del mes y la información a presentar a los órganos de administración y control social les serán suministrados para su estudio como mínimo con tres (3) días hábiles previos a la celebración de la reunión.

6. Revisoría Fiscal: Por ley el Fondo debe contar con una Revisoría Fiscal Independiente. Esta podrá ser ejercida por una persona natural con formación o experiencia en revisoría fiscal no inferior a cinco (5) años preferiblemente en

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

entidades del sector solidario. También podrá ser ejercida por una Firma de Contadores Públicos habilitada legalmente, cualquiera sea su naturaleza, que tenga experiencia y trayectoria no inferior a cinco (5) años. El tiempo mínimo de Revisoría mensual será el equivalente a veinticuatro (24) horas. Con mínimo quince (15) días de anticipación a la Asamblea si al fondo no han llegado al menos dos (2) propuestas adicionales a la actual Revisoría Fiscal, el Fondo efectuará una convocatoria en prensa para invitar a las firmas de revisoría fiscal a presentar sus propuestas o podrá enviarse comunicación por parte de la Gerencia en éste sentido a no menos de tres firmas directamente, entregando las condiciones y requisitos que deber reunir la propuesta y las cifras y características de “PFEVIVA”. Las propuestas serán entregadas en la administración del Fondo de Empleados con mínimo ocho (8) días hábiles de anticipación a la celebración de la Asamblea. La administración descartará aquellas propuestas que no cubren los requerimientos establecidos en el presente código y con las demás procederá a efectuar cuadro comparativo con alcance, honorarios, trayectoria de la firma, tiempo etc., que será presentado en la Asamblea. No podrán cambiarse las condiciones de la propuesta en medio de la Asamblea a menos que se otorgue el mismo derecho a todos los proponentes. En todo caso la Junta Directiva, la Gerencia, empleados o miembros de Comités se abstendrán de intervenir en la Asamblea en favor o en contra de cualquiera de las propuestas presentadas. Si solo se presenta la propuesta de la actual revisoría Fiscal ésta podrá ser elegida por mayoría absoluta de los asistentes a la Asamblea.

7. Control Interno. La Junta Directiva será responsable de la definición de políticas y medidas de control interno adecuadas y suficientes, las cuales constarán en la reglamentación de los diferentes beneficios y servicios, así como en los manuales de funciones y procedimientos, sin perjuicio de que la política general de control interno pueda además documentarse en los manuales del sistema integral de administración de riesgos. Cada uno de los funcionarios del Fondo deberá procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por la Junta Directiva, en el desarrollo de sus funciones, aplicando los procedimientos operativos apropiados. Así mismo el Revisor Fiscal, constituye un complemento armónico dentro de la política de control interno del Fondo, por lo que los funcionarios y la dirección le prestarán toda la colaboración necesaria.

8. Cumplimiento de normatividad: El Fondo respetará de manera estricta todo el marco normativo vigente en Colombia para la Economía Solidaria y en especial para los Fondos de Empleados. Así mismo se compromete a respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor a todo nivel y a no sugerir, presionar, promover o permitir cualquier tipo de evasión fiscal.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

9. Elección, Competencia, Formación, Capacitación y Actualización de los Directivos y Empleados: Los requisitos para ser integrantes de los órganos de administración y control elegidos democráticamente, así como de los respectivos comités, estarán claramente definidos en los estatutos y reglamentos, procurando que los mismos sean los más exigentes posibles en relación con el cargo a desempeñar y que consulten el perfil de asociados y delegados con que cuenta el Fondo. En aras de permitir adquirir, mantener y elevar, las competencias específicas requeridas para los integrantes actuales y potenciales de los órganos de administración y control y de los comités, periódicamente se programarán actividades de formación y capacitación que serán de asistencia obligatoria para los integrantes del órgano al cual corresponda el tema y opcional para los demás. Indefectiblemente para la reelección de las personas que integran tales organismos o para su postulación a otro organismo luego de seis (6) años de ejercicio continuo del cargo, deberá certificarse como mínimo cuatro (4) horas académicas de capacitación durante el período que termina en los temas que son competencia del órgano al cual perteneció. Las personas que aspiran a ocupar cargos en los órganos de elección democrática y que al momento de la postulación no se encuentran terminando un período de gestión en alguno de ellos, deberán recibir tal capacitación específica para el cargo que va a desempeñar dentro de los primeros seis (6) meses de su mandato. Igual sucederá con los nuevos integrantes de los comités nombrados por la Junta Directiva. Las elecciones de órganos de administración y control respetarán los procedimientos democráticos establecidos en el Estatuto, reglamento de Asamblea o reglamentos internos de funcionamiento, buscando la mayor participación y transparencia en tales elecciones sin manipulaciones o injerencias indebidas en beneficio o perjuicio de cualquier grupo minoritario o mayoritario. Cualquier práctica en este sentido por parte de cualquier asociado, empleado o directivo dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 33°. RESPONSABILIDAD SOCIAL: Consiste en la asunción voluntaria por parte de “PFEVIVA”, de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y aquellas que exceden lo legal en aspectos como: condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, respeto a los asociados como usuarios de los servicios y como ciudadanos con derechos, la conciliación de trabajo y vida personal, el trato imparcial a las personas en el medio laboral y profesional, las expectativas ciudadanas sobre la contribución del Fondo de Empleados a los objetivos sociales, la investigación y desarrollo, el buen nombre, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

De esta forma, “PFEVIVA” es socialmente responsable cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus asociados como parte integral de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

En cumplimiento de estas premisas, “PFEVIVA” debe responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y, en general, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

“PFEVIVA” adoptará las siguientes políticas:

ARTICULO 34°. POLÍTICA AMBIENTAL: “PFEVIVA” propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello:

- 1) Incorporará dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales;
- 2) Desarrollará, diseñará, operará instalaciones, realizará actividades, y proveerá sus productos y servicios considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos, y
- 3) Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

ARTICULO 35°. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL: “PFEVIVA” cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad intelectual. Para ello:

- 1) Reglamentará internamente el uso de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
- 2) Considerará la protección, que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado;

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 3) Incluirá cláusulas de protección de la propiedad intelectual y derechos de autor en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con el Fondo de Empleados, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros;
- 4) Educará, entrenará y motivará a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual;
- 5) Promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de esta.

ARTICULO 36°. POLÍTICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN: “PFEVIVA” al contratar con el Estado o con particulares, adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos públicos y de los asociados, en función de este principio:

- 1) Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de “PFEVIVA”;
- 2) Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos;
- 3) Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia;
- 4) Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales;
- 5) Promoverá el control social, y garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- 6) Denunciará las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado;
- 7) Capacitará a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la sociedad, y
- 8) Fortalecerá el área, encargada de prevenir que el Fondo de Empleados sea utilizado en operaciones de lavado de activos o de financiación del terrorismo en cabeza del oficial de cumplimiento.

ARTICULO 37°. GOBIERNO ELECTRÓNICO: “PFEVIVA” garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.

- 1) **Integridad:** “PFEVIVA” garantizará que en todas las operaciones que se

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.

2) **Intimidad:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, “PFEVIVA” establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y para darla a conocer al público en general.

3) **Homologación:** Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.

4) **Capacitación:** “PFEVIVA” Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.

5) **Autorregulación:** “PFEVIVA” Creará marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de estos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

6) **Socialización:** Los Directivos, administradores, integrantes de Comité de Control Social y asociados de “PFEVIVA” deben conocer el contenido del código de Ética y Buen Gobierno con los principales enunciados. Finalmente este Código de ética será aceptado especialmente por los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social y los funcionarios con la siguiente declaración:

- “Buscaré comprender la razón de ser de “PFEVIVA”, su filosofía y sus valores, y los tendré siempre presentes.
- Seré transparente en la realización de mis actos y actividades en “PFEVIVA”.
- Asumiré mis responsabilidades, será autocrítico, no me justificaré, ni echaré la culpa a otros.
- Mantendré una actitud proactiva y positiva en el desarrollo de mis actividades laborales y personales.
- Evitaré participar en situaciones que representen un conflicto de interés; de no poder evitarlo, informaré con anticipación de tales conflictos potenciales que puedan afectar la toma de decisiones.
- No difamaré, ni discriminaré, ni menospreciaré a ninguno de mis compañeros.
- Trataré todos los asuntos directamente con la persona involucrada, evitando los comentarios mal intencionados.
- No menospreciaré el trabajo de los demás, ni asumiré o difundiré que mi trabajo es lo más importante.
- Al plantear mis puntos de vista lo haré responsablemente, defendiéndolo en base a mis convicciones y mi leal saber y entender, pero una vez que se decida sobre un asunto o se adopte una política, apoyaré dicha decisión.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- Seré puntual en las reuniones, cumpliré con los tiempos y compromisos de entrega de trabajos y resultados.
- Informaré oportunamente cuando un compromiso de mi parte, o resultado esperado, se atrase o pueda atrasarse.
- No alentará, ni fomentará, ni difundiré posiciones negativas hacia “PFEVIVA”, o que puedan afectar su imagen”.

ARTÍCULO 38°. PROPÓSITO. El propósito del Código de Ética es enunciar los valores, principios y normas que orienten el comportamiento y la conducta de los directivos y trabajadores de “PFEVIVA”., y con ellos compromete cada una de las personas que hagan parte del equipo de trabajo de esta organización. Así mismo, suministrar información sobre políticas, normas y sanciones con respecto a la posible generación de conflictos de interés al interior de la organización y del uso indebido de la información privada y/o pública.

ARTÍCULO 39°. COMPROMISOS GENERALES. “PFEVIVA”, así como sus asociados, directivos, trabajadores, delegados y todos aquellos que ejerzan un rol social, tendrán en cuenta en sus relaciones, los siguientes compromisos generales: (Asamblea)

- a) Respetar la dignidad de la persona humana y los derechos que emana de la misma.
- b) Promover el bienestar integral de las personas, en concordancia con su responsabilidad y función social.
- c) Encaminar sus acciones en búsqueda del desarrollo humano sostenible, la protección del medio ambiente y la recuperación de este.
- d) Generar prácticas de beneficio mutuo.
- e) Abstenerse de participar en operaciones sospechosas tendientes a la comisión de ilícitos o al lavado de activos o la financiación del terrorismo.

ARTÍCULO 40°. COMPROMISOS PARTICULARES. Los administradores, directivos, integrantes de Comités y los empleados de “PFEVIVA”, deberán acatar los compromisos adquiridos con los grupos de interés, con el objeto de mantener relaciones armónicas y generar confianza hacia la entidad.

ARTÍCULO 41°. FRENTE A LOS ASOCIADOS Y A “PFEVIVA”. Los administradores, directivos, integrantes de Comités y los trabajadores de “PFEVIVA” se comprometen a:

- a) Combatir, denunciar y rechazar cualquier acción o actividad al margen de la

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Ley o que atente contra la moral y las buenas costumbres.

- b) Impedir la concentración de poder y el tráfico de influencias entre las personas que están al frente de los destinos de los negocios del Fondo.
- c) Promover la innovación y la creatividad constante para el mejoramiento y el desarrollo humano y empresarial.
- d) Abstenerse de usar indebidamente la información reservada.
- e) Abstenerse de realizar actos que generen conflicto de intereses y de autoridad.
- f) Velar por la imagen, desarrollo, crecimiento y competitividad de “PFEVIVA”. y por el cumplimiento riguroso de los compromisos adquiridos.
- g) Velar por la implementación de las mejores prácticas que redunden en la producción de los mejores servicios posibles.
- h) Obrar con lealtad y buena fe en las relaciones con las empresas que generan vínculo de asociación y abstenerse de realizar actos contrarios a la Ley, la moral y las buenas costumbres.
- i) Reflejar con exactitud las transacciones diarias en todos los libros y cuentas del Fondo.
- j) Prestar servicios de calidad para satisfacer sus necesidades y consolidar el patrimonio del Fondo.

ARTÍCULO 42º. FRENTE A LOS EMPLEADOS. “PFEVIVA” y sus administradores se comprometen a brindarles un trato justo, así como a respetar su dignidad humana y promover su crecimiento personal y profesional.

ARTÍCULO 43º. FRENTE AL ESTADO. Los dignatarios, directivos, administradores, empleados e integrantes de Comités de apoyo de “PFEVIVA” se comprometen a:

- a) Cumplir con el orden institucional (Constitución y Leyes)
- b) Respetar a las autoridades e instituciones legalmente constituidas
- c) Denunciar todo hecho delictuoso o que atente contra la moral y los intereses públicos.
- d) Pagar correcta y cumplidamente las obligaciones tributarias y demás cargas que establezca la Ley.
- e) Apoyar el desarrollo social, educativo, económico, empresarial y ambiental del país.
- f) Participar en aquellos espacios permitidos por la ley para la contribución al desarrollo del país y del sector de la Economía Solidaria.

ARTÍCULO 44º. FRENTE A OTROS GRUPOS DE INTERÉS. Los dignatarios, directivos, administradores, trabajadores e integrantes de Comités de apoyo de “PFEVIVA” se comprometen con los siguientes grupos de interés a:

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Empresas generadoras de vínculo. Brindar apoyo estratégico a través de la prestación de servicios para sus trabajadores.

Proveedores. Buscar el mejor acuerdo de negociación.

Comunidad. Contribuir al desarrollo sostenible, a la paz y a la preservación del medio ambiente.

Competidores. No incurrir en prácticas de competencia desleal.

Además de los anterior, en términos generales “PFEVIVA” se comprometen a:

- a) Comportarse de manera digna y respetuosa en sus relaciones laborales, personales, sociales y en todos los actos que organice “PFEVIVA”.
- b) Tratar respetuosa y cortésmente a los asociados, a las personas que ejercen cargos de dirección y control y a los trabajadores de “PFEVIVA”.
- c) Actuar de manera seria y responsable en todas las funciones que deba adelantar en pro del Fondo.
- d) Abstenerse de utilizar su posición dominante en el Fondo para promover o apoyar campañas políticas o las referidas a la elección de Delegados, cuerpos directivos o de control.
- e) Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento de los servicios.
- f) Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo, aún después de haber cesado en el ejercicio del mismo, sin perjuicio de su obligación de denunciar cualquier hecho delictivo.
- g) Guardar la reserva que las circunstancias ameriten sobre los secretos, estados financieros y operaciones de los asociados para con “PFEVIVA”., con excepción de la información que debe rendirse a las autoridades en los casos de ley.
- h) Abstenerse de ejecutar actos que pongan en peligro los intereses de los asociados y de la ciudadanía en general.
- i) Abstenerse de hacer uso indebido de la información privilegiada que posea y adoptar las medidas pertinentes para impedir que dicha información circule o sea conocida por quienes no deben conocerla.
- j) Abstenerse de utilizar su posición dominante para buscar un beneficio adicional al propio del objeto social.
- k) Abstenerse de defender los intereses de un asociado en perjuicio de otro asociado.
- l) Abstenerse de participar en operaciones sospechosas tendientes a la comisión de ilícitos o al lavado de activos o la financiación del terrorismo.

CAPITULO IX.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARQUITECTURA DE CONTROL ESTÁNDARES INTERNACIONALES.

ARTÍCULO 45°. ARQUITECTURA DE CONTROL. La arquitectura de control es un concepto integral que engloba todos los aspectos relacionados con el ambiente de control, la gestión de riesgos, los sistemas de control interno, el cumplimiento, la información y comunicación, y el monitoreo. Este marco proporciona al Fondo de Empleados una estructura, políticas y procedimientos que permiten que la estructura de gobierno, las políticas y los lineamientos internos estén alineados con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional establecida.

Con carácter general se invita a las empresas solidarias a adoptar una arquitectura de control alineada con estándares internacionales sobre esta materia, tales como el modelo COSO, el cual establece las principales directivas para la implantación, gestión y control de un sistema de Control Interno (COSO I) y un sistema de administración de riesgos (COSO II).

Entre los principales beneficios de adoptar estos estándares internacionales se encuentran los siguientes: (Gerencia)

- a. Proporciona herramientas y metodologías para una mejor recolección y análisis de información, lo que facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas. Esto, a su vez, permite mejorar el seguimiento del desempeño del Fondo de Empleados respecto de sus objetivos estratégicos.
- b. Ayuda al Fondo de Empleados a establecer procesos y controles más efectivos, lo que optimiza el uso de recursos y mejora la eficiencia operativa.
- c. Permite al Fondo de Empleados identificar, evaluar y mitigar los riesgos de manera sistemática y acorde con la estrategia del negocio, reduciendo la probabilidad de eventos adversos y mejorando la capacidad para responder a situaciones imprevistas.
- d. Promueve una mayor claridad en los procesos de control y en la gestión de riesgo, facilitando la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la transparencia tanto para los asociados al Fondo de Empleados como para los demás grupos de interés. Además, se refuerza el control del conjunto de los riesgos a los que está expuesta al Fondo de Empleados aumentando la transparencia.
- e) Fomenta la integración de una cultura de control y ética en todos los niveles del Fondo de Empleados, promoviendo comportamientos responsables y alineados con los objetivos estratégicos, generando, así mismo, confianza para los grupos de interés.
- f) Facilita la incorporación de procedimientos consistentes y alineados que permitan una gestión proactiva y continua de la eficacia del sistema de control.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

De acuerdo con COSO, la arquitectura de control puede desagregarse en cinco (5) grandes componentes: (i) ambiente de control, (ii) gestión de riesgos, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) monitoreo.

La arquitectura de control será diferente en función de factores tales como el tamaño, la complejidad de los negocios o de los procesos del Fondo de Empleados, la dispersión geográfica y, especialmente, la naturaleza de los riesgos que ésta enfrente.

ARTÍCULO 46° Medida No. 22: Ambiente de control. El ambiente de control es el componente fundamental dentro de la arquitectura de control, ya que define la filosofía de “PFEVIVA” en lo relativo al control y administración de riesgos, así como el tono o importancia que dentro del Fondo de Empleados se concede a esta materia.

46.1 La Junta Directiva es la responsable última de la existencia de un sólido ambiente de control dentro del Fondo de Empleados, adaptado a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos, de forma que:

- a. Se promueva una cultura de riesgos y control, que alcance a todo al Fondo de Empleados.
- b. Se definan roles y responsabilidades en torno a la gestión de riesgos, control interno, y evaluación, con líneas de reporte claramente establecidas.
- c. Se consideren los riesgos que al Fondo de Empleados está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo, los cuales se derivan de la definición estratégica y de los procesos del negocio para realizar un adecuado seguimiento, evaluación y gestión de estos.
- d. Se establezcan políticas y procedimientos formales y transparentes para promover la viabilidad y el éxito a largo plazo de la empresa solidaria, y para garantizar la independencia y la eficacia de las funciones de control, así como para asegurarse de la integridad de la información financiera y no financiera.
- e. Se conforme el Comité de Riesgos de acuerdo con lo establecido en el Capítulo I del Título IV la Circular Básica Contable y Financiera.

ARTÍCULO 47°. Gestión de riesgos. La gestión de riesgos contempla la definición de políticas de riesgos, así como la definición y ejecución de procesos de identificación, evaluación, medición, administración, monitoreo y reporte de estos, enmarcados en el Sistema Integral de Administración de Riesgos implementado por al Fondo de Empleados.

Las siguientes recomendaciones son adicionales a lo establecido en la CBCF de la Supersolidaria y deberá implementarse sin perjuicio de lo establecido en ella y de

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

acuerdo con los ámbitos de aplicación definidos.

En relación con la gestión de riesgos, se proponen las siguientes recomendaciones:

47.1 En el Fondo de Empleados, los objetivos de la gestión de riesgos son:

- a. Identificación de los riesgos, derivados de la estrategia definida por el Fondo de Empleados.
- b. Evaluación de los riesgos y medición del grado de exposición a estos.
- c. Gestión efectiva de los riesgos, lo que incluye la toma de decisiones sobre su manejo en términos de evitarlo, controlarlo, mitigarlo, compartirlo o aceptarlo.
- d. Monitoreo de riesgos, entendido como la evaluación de que las decisiones sobre la asunción de riesgos están en línea con la política de riesgos aprobada por la Junta Directiva y con los límites máximos de exposición definidos por esta.
- e. Reporte periódico a la Junta Directiva y a la Gerencia sobre la administración de riesgos y el comportamiento de estos.

47.2 El Fondo de Empleados cuenta con un mapa de riesgos entendido como una herramienta para la identificación y seguimiento de los riesgos a los que está expuesto.

47.3 El Fondo de Empleados cuenta con una política de gestión de riesgos, aprobada por la Junta Directiva que establece los límites de riesgo que pueden ser administrados directamente por cada nivel en el Fondo de Empleados.

47.4 La Junta Directiva es responsable de fijar unos límites máximos de exposición a cada riesgo identificado, de acuerdo con la Declaración de Apetito de Riesgo.

47.5 El órgano permanente de administración conoce y supervisa periódicamente la exposición efectiva del Fondo de Empleados a los límites máximos de riesgo definidos, y plantea acciones de control, corrección y seguimiento en caso de desviaciones.

47.6 En el informe anual que el Fondo de Empleados presente a sus asociados se debe incluir una declaración de la Junta Directiva que contemple una evaluación justa, equilibrada y comprensible de la posición, viabilidad y perspectivas del Fondo de Empleados, y comunicarla a los asociados de manera transparente.

También, se deberá describir cómo, habiendo considerado la situación actual el Fondo de Empleados y los principales riesgos, la Junta Directiva ha evaluado las perspectivas del Fondo de Empleados y si tiene una expectativa razonable de que continuará operando y cumpliendo con sus obligaciones y responsabilidades hacia

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

sus asociados.

47.7 En el marco de la política de administración de riesgos, la Gerencia es la dueña de los procesos y responsable de la administración de riesgos, es decir, de identificar, evaluar, medir, controlar, monitorear y reportar los riesgos, definiendo metodologías, y asegurando que la administración de riesgos es consistente con la estrategia, la política de riesgos definida, y los límites máximos aprobados.

ARTÍCULO 48° Medida No. 24: Actividades de control.

48.1 La administración de riesgos necesita, para su máxima efectividad y mayor aporte de valor, que exista un sistema de control interno destinado a asegurar que:

- a. Cada uno de los riesgos identificados en los distintos procesos del Fondo de Empleados, se encuentran adecuadamente gestionados conforme a la política y cultura de riesgos del Fondo de Empleados, para lo que existen unos controles específicos.
- b. Las políticas, procesos, sus controles y medidas desarrolladas para la gestión de riesgos efectivamente se aplican en la práctica.

48.2 En relación con las actividades de control se proponen las siguientes recomendaciones:

- a. La Junta Directiva es responsable de velar por la existencia de un adecuado sistema de control interno, adaptado al Fondo de Empleados y su complejidad, y consistente con la gestión de riesgos en vigor.
- b. La Junta Directiva es responsable de supervisar la eficacia e idoneidad del sistema de control interno.
- c. En el Fondo de Empleados se aplica y exige los principios de autocontrol, entendido como la *“capacidad de las personas que participan en los distintos procesos de considerar el control como parte inherente de sus responsabilidades, campos de acción y toma de decisiones”* autorregulación como la capacidad para aplicar de manera participativa los procedimientos existentes en el Fondo de Empleados bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia y autogestión como la capacidad para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz las funciones asignadas a cada funcionario.

ARTÍCULO 49° Medida No. 25: Información y comunicación en materia de administración de riesgos. Un sistema eficaz de administración de riesgos y de control interno requiere, entre otros factores, de canales y mecanismos para generar, identificar, capturar e intercambiar información oportuna, de calidad y accesible para los diferentes grupos de interés.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

En relación con la información y comunicación en relación con la administración de riesgos se proponen las siguientes recomendaciones:

49.1 En el Fondo de Empleados se comunican, de forma vertical y horizontal, la cultura, filosofía y políticas de riesgos, así como los límites de exposición aprobados, de forma que el conjunto del Fondo de Empleados considere los riesgos y las actividades de control en su operación.

49.2 En el Fondo de Empleados existe un mecanismo de reporte de información hacia arriba (hacia la Junta Directiva y la Gerencia), que es veraz, comprensible y completo, de forma que apoye y permita la toma informada de decisiones y la administración de riesgos y control.

49.3 El mecanismo de comunicación y de reporte de información del Fondo de Empleados permite que:

- a. La Gerencia compromete al conjunto del Fondo de Empleados resaltando su responsabilidad ante la gestión de riesgos y la definición de controles.
- b. El personal del Fondo de Empleados entiende su papel en la gestión de riesgos y la identificación de controles, así como su contribución individual en relación con el trabajo de otros.

49.4 Existen líneas de denuncias anónimas, físicas o virtuales, que permiten a los empleados, proveedores, clientes, usuarios y demás grupos de interés, poder comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles en el Fondo de Empleados. Un informe sobre estas denuncias es conocido por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 50° Medida No. 26: Monitoreo de la arquitectura de control. El monitoreo permite hacer seguimiento a la efectividad de la gestión de riesgos en el Fondo de Empleados, para ayudar a asegurar que los riesgos claves de negocio están siendo gestionados apropiadamente y que el sistema de control interno implementado por el Fondo de Empleados está siendo operado efectivamente. En relación con monitoreo, se proponen las siguientes recomendaciones:

50.1 La Junta Directiva, será responsable de supervisar la efectividad de los distintos componentes de la arquitectura de control.

50.2 En el Fondo de Empleados, la labor de monitoreo estará dirigida a proveer aseguramiento sobre la eficacia de la arquitectura de control involucra de forma

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

principal a la Revisoría Fiscal en las materias propias de su competencia y, en particular, en lo referido a la información financiera generada por el Fondo de Empleados.

50.3 El Fondo de Empleados cuenta con una política documentada para la designación del Revisor Fiscal, aprobada por la Junta Directiva y divulgada entre los asociados, en la que figuran:

- a. Unas reglas de selección del Revisor Fiscal, basadas en criterios de profesionalidad, experiencia y honorabilidad, que contemplan que la Junta Directiva no podrá proponer para su designación a la Asamblea General de Asociados o delegados a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio de los servicios de auditoría financiera, impuestas por un juez o una autoridad de regulación y/o supervisión.
- b. Los aspirantes a Revisores fiscales, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, con miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social.
- c. Duración máxima del contrato y prórrogas aplicables.
- d. La conformación y calidades del equipo de trabajo que acompañan al Revisor Fiscal.

50.8 El nombramiento del Revisor Fiscal por parte de la Asamblea General de delegados o Asociados, según el caso, conlleva la existencia previa de un proceso riguroso de recepción y análisis de información hasta la generación de resultados con destino a la Asamblea, actividad a cargo del órgano permanente de administración, quien podrá realizarla con apoyo de un Comité Consultivo designado para tal fin, que garantice el cumplimiento del proceso en su integridad, así:

- a. Invitación, mediante convocatoria abierta, a todos los interesados (firmas o personas naturales), para presentar propuesta técnica y económica para la prestación del servicio de Revisoría Fiscal.
- b. Establecimiento de plazos inicial y máximo para recibir las propuestas.
- c. La propuesta de servicios debe indicar como mínimo:
 - i) Existencia de un equipo de trabajo acorde con la cobertura de servicios y presencia del Fondo de Empleados en el territorio nacional, considerando el acompañamiento de expertos en temas específicos para la cobertura de operaciones y riesgos claves propios de las operaciones del Fondo de Empleados.
 - ii) Aplicación de la normatividad internacional existente, según el tipo del Fondo de Empleados, de acuerdo con lo establecido por el Capítulo IX del Título IV de la Circular Básica Jurídica de 2020.
 - iii) Sin detrimento de la competencia que le asiste a la Junta Central de Contadores,

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

referencia sobre la existencia y aplicación de los procesos internos de Control de Calidad establecidos por la normatividad para el servicio ofrecido, que aseguren el cumplimiento de los términos del encargo y del Plan General presentado y aprobado por el Fondo de Empleados.

iv) Disposición de presentar directamente a la Junta Directiva la Estrategia Global de Auditoría definida para el Fondo de Empleados, incluyendo el enfoque, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría aplicables y suministro periódico de resultados a la Junta Directiva. Se requiere que el diseño y abordaje de la Estrategia Global de Auditoría o Plan General, considere el Plan Estratégico del Fondo de Empleados y, por consiguiente, los riesgos relacionados con el desarrollo de su objeto social.

v) Experiencia certificada de la Firma o del Revisor Fiscal en el sector.

vi) Indicación del delegado designado por la Firma o el profesional independiente, para fungir como Revisor Fiscal y del suplente respectivo, así como experiencia acumulada en el sector y realización de cursos sobre administración de riesgos debidamente certificados por una entidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional y curso E- learning emitido por la UIAF.

vii) Manifestación expresa de la rotación del Revisor Fiscal principal y suplente, en caso de presentarse para reelección, por el plazo establecido en el Estatuto del Fondo de Empleados.

d. Recepción de propuestas, por parte de la Junta Directiva o del Comité Consultivo, según el caso, análisis de contenidos, en función de lo reglamentado y elaboración de un cuadro comparativo en el que se observen:

i) Nombre del oferente

ii) Experiencia de la Firma en el sector.

iii) Experiencia de los profesionales designados como Revisor Fiscal, principal y suplente, en el sector.

iv) Profesionales expertos ofrecidos para el abordaje de temas especiales.

v) Honorarios.

e. Presentación a la Asamblea General de Delegados o Asociados del cuadro comparativo de las ofertas recibidas, para facilitar la toma de decisiones informadas.

En ninguna circunstancia, la presentación del cuadro comparativo a la Asamblea contendrá manifestación expresa ni sugerida sobre el candidato de preferencia para la Junta Directiva y/o de la Gerencia del Fondo de Empleados.

El procedimiento sugerido debe estar contemplado en el reglamento interno de la Asamblea, la Junta Directiva del Fondo de Empleados preparará la respectiva propuesta y la pondrá a consideración y aprobación de la Asamblea.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

50.9 Con el fin de evitar una permanencia de vinculación entre el Fondo de Empleados y la firma de Revisoría Fiscal y/o sus equipos o el Revisor Fiscal, persona natural, y mantener su independencia, el Fondo de Empleados podrá establecer un plazo máximo de contratación de hasta 2 periodos establecidos estatutariamente. Con la misma persona natural o delegada de la entidad especializada luego de este periodo se deberá cambiar a la persona natural o la delegada.

50.10 En adición a la prohibición vigente de no contratar con el Revisor Fiscal servicios profesionales distintos a los de la propia auditoría financiera y demás funciones reconocidas en la normativa vigente, el Fondo de Empleados extiende esta limitación a las personas o entidades relacionadas con la firma de Revisoría Fiscal, entre las que se incluyen las empresas de su grupo, así como las empresas en las que haya una amplia coincidencia de sus socios y/o administradores con los de la firma de Revisoría Fiscal.

50.11 En su información pública, el Fondo de Empleados revela el monto total del contrato con el Revisor Fiscal, así como la proporción que representan los honorarios pagados por el Fondo de Empleados respecto de sus ingresos anuales.

CAPITULO X.

Transparencia en la revelación de la información.

ARTÍCULO 51°. Transparencia en la revelación de la información. La revelación de información financiera y no financiera es el principal mecanismo de contacto del Fondo de Empleados con sus grupos de interés y con el mercado en su conjunto. Dicha información tiene por objeto permitir un conocimiento apropiado por parte de tales grupos sobre la marcha y situación del Fondo de Empleados, y disponer de elementos de juicio suficientes para la toma de decisiones de manera informada. En este sentido, la transparencia ha ido evolucionando para ir más allá de los mínimos de información recogidos en las diferentes disposiciones legales, hacia un “deber” de las compañías en ir elevando los estándares de eficiencia y rendición de cuentas con sus asociados y con el mercado.

Las recomendaciones contenidas en este capítulo se entienden aplicables a aquella información distinta de la que tienen derecho a conocer los asociados en ejercicio de su derecho de inspección e información.

ARTÍCULO 52°. Política de revelación de información.

52.1 La Junta Directiva aprobará una política de revelación de información, en la que se identifica, como mínimo, lo siguiente:

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- a. Identificación del departamento o unidad responsable al interior del Fondo de Empleados de desarrollar la política de revelación de información.
- b. Identificación y definición en la política del departamento o unidad responsable al interior del Fondo de Empleados de custodiar y revelar la información.
- c. La información que se debe revelar, aquí se deberá determinar si la información es información pública reservada, información pública clasificada, Información pública u otra.
- d. La forma cómo se debe revelar esa información.
- e. A quién se debe revelar la información.
- f. La periodicidad con la cual se revelará la información.
- g. Mecanismos para asegurar la máxima calidad y representatividad de la información revelada.
- h. Procedimiento para la calificación de la información como reservada o confidencial y para el manejo de esta información frente a las exigencias de revelación de la normativa vigente.

52.2 En el caso de situaciones de control y/o grupo empresarial, la revelación a terceros de información es integral y transversal, referente al conjunto de empresas, que permita a los terceros externos formarse una opinión fundada sobre la realidad, empresa, complejidad, actividad, tamaño y modelo de gobierno de dichos grupos.

ARTÍCULO 53°. Estados financieros.

53.1 De existir salvedades en el informe del Revisor Fiscal, éstas y las acciones que el Fondo de Empleados plantea para solventar la situación serán objeto de pronunciamiento ante los asociados o delegados reunidos en Asamblea General. del presidente de la Junta Directiva.

53.2 La Junta Directiva si no acepta las salvedades y/o párrafos de énfasis del Revisor Fiscal deberá explicar y justificar ante la Asamblea General, mediante un informe escrito el contenido y el alcance de su discrepancia.

53.3 Las operaciones realizadas con o entre Partes Relacionadas, incluyendo las interacciones entre empresas del mismo grupo solidario o aquellas bajo relaciones de control, se evaluarán según criterios objetivos como: el volumen de la operación, el porcentaje sobre activos, las ventas u otros indicadores relevantes. Estas operaciones serán consideradas materiales por el Fondo de Empleados, y se incluirán con detalle en la información financiera pública.

ARTÍCULO 54°. Información pública.

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

54.1 En el marco de la política de revelación de información, la Junta Directiva, adopta las medidas necesarias para garantizar que se comuniquen toda la información financiera y no financiera sobre el Fondo de Empleados exigida por la legislación vigente, además de toda aquella que considere relevante para los asociados.

54.2 La página web del Fondo de Empleados estará organizada de forma clara, amigable y comprensible, de tal forma que resulte sencillo para el usuario acceder a la información asociada o relacionada con el gobierno solidario de este.

54.3 El Fondo de Empleados deberá contar con mecanismos y espacios para divulgar información, como su página web y otros canales adecuados, según el tipo y las características específicas de sus asociados o mercado objetivo. Dicha información deberá incluir, al menos, lo siguiente:

a. Acerca del Fondo de Empleados: historia, principales datos, visión y valores, modelo de negocio, estructura empresarial, modelo de gobierno y, en caso de existir, las relaciones entre matriz y subordinadas, etc.

b. Asociados: información financiera (estados financieros auditados e informe o dictamen del Revisor Fiscal, informe anual, informe de gestión, presentación resultados intermedios, indicadores económicos y financieros, etc.), agenda del asociado (reuniones informativas, asambleas, distribución de excedentes, etc.), Asamblea General (convocatoria, agenda, propuestas de acuerdo, información asociada a los puntos de la agenda, etc.), información sobre los canales de contacto con los asociados, preguntas frecuentes, etc.

c. Gobierno Solidario: Estatutos, reglamentos de los órganos de gobierno, Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, composición de la Junta Directiva, Informe Anual de Buen Gobierno Solidario, Informes de los Comités de orden normativo o de cualquier naturaleza, Código de Ética, informe de balance social, copia de los últimos tres (3) reportes de implementación de este código, principales políticas del Fondo de Empleados, etc.

d. Sostenibilidad: políticas de responsabilidad social empresarial, relaciones con grupos de interés, comunidad, medio ambiente, etc.

ARTÍCULO 55°. Informe anual de Gobierno Solidario.

55.1 El Fondo de Empleados “PFEVIVA” deberá preparar anualmente un informe de gobierno de cuyo contenido es responsable la Junta Directiva, que se presenta junto con los demás informes de cierre de ejercicio.

55.2 El Informe Anual de Gobierno Solidario del Fondo de Empleados, no es una

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

mera transcripción de las normas de Gobierno Solidario, incluidas en los Estatutos, reglamentos internos, códigos de buen gobierno u otros documentos societarios. No tiene por objetivo describir el modelo de gobierno del Fondo de Empleados sino explicar la realidad de su funcionamiento y los cambios relevantes durante el ejercicio.

55.3 El Informe Anual de Gobierno Solidario de “PFEVIVA”, contiene información al cierre del ejercicio que describe la manera en la que durante el año se dio cumplimiento a las recomendaciones de Gobierno Solidario adoptadas por el Fondo de Empleados y los principales cambios producidos, de acuerdo con lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera en el Título II Capítulo I presentación de Estados Financieros.

55.4 La estructura del Informe Anual de Gobierno Solidario del Fondo de Empleados está alineada con el siguiente esquema:

- i. Estructura de la administración del Fondo de Empleados.
 - a. Organigrama del gobierno del Fondo de Empleados y la Gerencia.
 - b. Composición de la Junta Directiva y de los Comités constituidos en su seno. Fecha de primer nombramiento y posteriores.
 - c. Hojas de vida de los miembros de la Junta Directiva.
 - d. Cambios en la Junta Directiva durante el ejercicio.
 - e. En caso de Grupos empresariales, miembros de la Junta Directiva de la Matriz, en caso de existir, que se integran en las Juntas Directivas de las empresas Subordinadas o que ocupan puestos ejecutivos en éstas.
 - f. Políticas aprobadas por la junta Directiva durante el período que se reporta.
 - g. Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva.
 - h. Política de remuneración de la Junta Directiva.
 - i. Remuneración de la Junta Directiva y de la Gerencia.
 - j. Asesoramiento externo recibido por el órgano permanente de administración, si fue necesario.
 - k. Políticas de manejo de la información de la Junta Directiva, aprobadas con el fin de preservar su confidencialidad y privacidad, en relación con la información conocida en el desarrollo de sus funciones.
 - l. Actividades de los Comités y comités consultivos, si aplica, de la Junta Directiva.
 - m. Información sobre la realización de los procesos de evaluación de la Junta Directiva y la Gerencia, así como síntesis de los resultados.
- ii. Operaciones con partes relacionadas
 - a. Atribuciones de la Junta Directiva en este tipo de operaciones y situaciones de conflictos de interés.
 - b. Detalle de las operaciones con Partes relacionadas más relevantes a juicio del

	FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER “PFEVIVA”	Fecha de Elaboración enero de 2026.	Fecha de Aprobación marzo de 2026.
	CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Fondo de Empleados, incluyendo aquellas en los grupos empresariales.

c. Conflictos de interés presentados y actuación de los miembros de la Junta Directiva.

d. Cumplimiento de la política de conflicto de interés y metodologías de seguimiento.

EL PRESENTE CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DEL FONDO DE EMPLEADOS DE PFIZER. “PFEVIVA”, FUE APROBADO POR ACTA No. ____ DE ____ DE MARZO DE 2026.

En constancia firmas:

Presidente Asamblea.

Secretaria Asamblea.

VERSIÓN	LISTA DE MODIFICACIONES		
	ARTICULOS REFORMADOS	RAZON DE LA ACTUALIZACION	FECHA
1	TODOS	AJUSTE C.E 094 de 2025	Marzo de 2026