



**INFORME DE GESTIÓN**  
**INFORME DE LA JUNTA**  
**DIRECTIVA Y DEL**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**COLFONDOS S.A. PENSIONES Y**  
**CESANTÍAS**  
**ENERO – DICIEMBRE DE 2024**



## **Apreciados Accionistas de Colfondos S.A. Pensiones y Cesantías**

Es de gran satisfacción presentar el Informe de Gestión correspondiente al ejercicio del año 2024, en el cual se detallan los avances, resultados, funcionamiento y estrategias implementadas por Colfondos S.A., en la administración de los Fondos y de la Sociedad, así como los desafíos enfrentados y las perspectivas futuras del sector.

Durante este periodo, Colfondos ha mantenido un desempeño financiero sólido, marcado por un crecimiento constante en nuestros activos bajo gestión y estableciendo estrategias que permitan una gestión eficiente de nuestros procesos, reflejando nuestro compromiso con la estabilidad, la excelencia y el crecimiento sostenible respecto del ahorro de nuestros afiliados y pensionados y la generación de valor hacia estos, para lograr así ser unos referentes del sector.

Creemos firmemente que la inversión en tecnología es un factor determinante para lograr una eficiencia operativa en todos los procesos y al mismo tiempo mejoran la experiencia de nuestros clientes.

Del mismo modo, la Compañía ha reafirmado su compromiso con los más altos estándares éticos y de cumplimiento normativo. Para ello, durante el último año, hemos fortalecido nuestros controles internos y procesos garantizando la confianza de nuestro servicio y la fortaleza de nuestra oferta.

Finalmente, para este 2025 surgen nuevos retos en el sector, implementar la reforma pensional y nuestra misión estará encaminada a seguir el camino de la consolidación como una empresa referente que acompaña a sus clientes en la búsqueda de bienestar presente y futuro.

**Cordialmente,**

**Ricardo Danilo Guerra Alvarado - Presidente.**

# Índice de contenidos

<b>1. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2024</b>	<b>05</b>
<b>2. EJECUCIÓN DEL PLAN DE MERCADERO MENSUAL DE NUESTROS PRODUCTOS</b>	<b>07</b>
<b>3. DESEMPEÑO DE LAS INVERSIONES DE LOS FONDOS ADMINISTRADOS</b>	<b>08</b>
<b>4. ENTORNO MACROECONÓMICO 2024</b>	<b>10</b>
<b>5. ADMINSTRACIÓN DE RIESGO DE LOS FONDOS ADMINISTRADOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>I. Riesgo de Mercado</b></li><li><b>II. Riesgo de Liquidez</b></li><li><b>III. Riesgo de Crédito</b></li><li><b>IV. Riesgo ASG y Cambio Climático</b></li><li><b>V. Riesgo de Inversiones Alternativas</b></li><li><b>VI. Riesgo Operacional</b></li></ul>	<b>16</b>

# Índice de contenidos

<b>6. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD</b>	<b>20</b>
I. Trabajando con Compromiso y Transparencia	
II. La Gestión de Nuestro Talento Humano	
<b>7. INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	<b>21</b>
<b>8. MARCO JURÍDICO</b>	<b>28</b>
<b>9. SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>30</b>
<b>10. AUDITORÍA</b>	<b>32</b>
<b>11. SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARLAFT)</b>	<b>33</b>
<b>12. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE DERECHO DE AUTOR Y PROPIEDAD INTELECTUAL</b>	<b>33</b>

## EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO 2024

El año 2024 puede definirse como un año de profundos cambios en la forma como se entiende la operación de la seguridad social en Colombia. En el marco del nuevo sistema pensional, propuesto desde los inicios del actual Gobierno, el día 16 de julio se promulgó la reforma bajo la Ley 2381 de 2024. La nueva ley introduce un sistema de cuatro pilares básicos para operar el sistema de seguridad social:

- **Pilar solidario:** dirigido a personas en estado de vulnerabilidad, mayores de 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres, quienes pueden acceder a una renta básica solidaria que será asumida con cargo al Presupuesto General de la Nación y la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional.
- **Pilar semicontributivo:** dirigido a todas aquellas personas que han cotizado en el sistema, pero que no han alcanzado 1.000 semanas al llegar a la edad de pensión. En este pilar, los hombres mayores de 65 años y las mujeres mayores de 60 podrán recibir una prestación económica que consiste en una renta vitalicia financiada con aportes del pilar contributivo y subsidios del Gobierno Nacional, la cual no superará el 80% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Las personas que tengan menos de 300 semanas cotizadas aplicarán para una indemnización sustitutiva, mientras que quienes tengan entre 1.000 y 1.299 semanas aplicarán a una pensión anticipada en la que se les descontará mensualmente el valor de los aportes faltantes hasta completar las 1.300 semanas requeridas.
- **Pilar contributivo:** dirigido a todos los trabajadores dependientes e independientes, públicos o privados, que tengan capacidad de pago. Sus aportes se distribuirán en dos componentes:

- a. Componente de prima media: administrado por Colpensiones, que recibirá los aportes relativos a los primeros 2,3 SMMLV del ingreso.
  - b. Componente Complementario de Ahorro Individual: administrado por las ACCAI, que recibirán los aportes que superen el umbral de 2,3 SMMLV.
- Pilar voluntario: dirigido a todos los trabajadores con capacidad de pago que deseen complementar su ahorro pensional.

La reforma cubre a todas las personas que, al 1 de julio de 2025, tengan menos de 900 semanas cotizadas (hombres) y 750 semanas cotizadas (mujeres). Quienes, por el contrario, si cumplan con este requisito, harán parte del Régimen de Transición y continuarán siendo regidos de acuerdo con lo establecido por la Ley 100 de 1993.

A pesar de que la Reforma Pensional entrará en vigor hasta el 1 de julio de 2025, hubo algunos elementos que entraron a operar durante el curso del año 2024, como:

- Ventana de Oportunidad: espacio de tiempo otorgado para todas aquellas personas que, a la fecha de promulgación de la ley y durante un período de dos años, tengan más de 900 semanas cotizadas (hombres) y 750 semanas (mujeres), y se encuentren a menos de 10 años para alcanzar la edad de pensión. Estas personas podrán trasladarse entre regímenes, sin ninguna restricción.
- Elección de ACCAI: las personas que se encuentran afiliadas a Colpensiones y que, al 1 de julio del 2025, no logren tener 900 semanas cotizadas (hombres) y 750 semanas (mujeres), y que adicionalmente tengan un ingreso superior a 2.3 SMMLV, deberán escoger una ACCAI (Administradora del Componente Complementario Individual) antes del 16 de enero de 2025.

Durante el primer semestre, el enfoque de comunicación que se generó desde Colfondos y la industria en general, se centró en una campaña de defensa del ahorro y de la libertad de elección. Esto con el fin de enfatizar la importancia del ahorro individual como sistema sostenible y generador de crecimiento para el país. A partir de la promulgación de la ley, el mensaje se ajustó para focalizarse en aspectos más pedagógicos e informativos, orientados a explicar los cambios introducidos por la reforma y a movilizar a las poblaciones cubiertas por la Ventana de Oportunidad y aquellas con necesidad de realizar su selección de ACCAI.

## **EJECUCIÓN DEL PLAN DE MERCADEO DE NUESTROS PRODUCTOS**

### **I. Campañas**

Durante el año se adelantaron varias campañas que tenían como fin soportar el mensaje de comunicación que Colfondos quería transmitir para cada producto y, al mismo tiempo, apoyar la gestión comercial con el objetivo de lograr los indicadores y metas fijadas.

### **II. Educación Financiera**

Acompañamos tu vida es el programa de educación financiera de Colfondos que se difunde a través de varios espacios informativos como la página web, sección que cuenta con contenidos de productos en diferentes formatos de comunicación y que se organiza por ciclo de vida para alinearse con los intereses de las personas y su momento de recorrido.

El programa entrega contenidos que se promocionan a través de los boletines informativos que acompañan los extractos de producto y se complementan con mensajes de soporte a través de las redes sociales. La sección ha generado más de 116.371 visitas durante el año.

### **III. Satisfacción y lealtad de los clientes**

La medición de voz del cliente (VOC), es uno de los procesos básicos que contribuyen en la construcción del vínculo que queremos generar y fortalecer con nuestros afiliados, siendo uno de los movilizadores claves en el cumplimiento de indicadores de fidelización de la compañía. Este proceso permite identificar oportunidades de mejora de procesos y canales que deben ser gestionadas mediante de planes de acción de mejoramiento en cada área responsable e implementar soluciones apropiadas, oportunas y contundentes.

Adicionalmente, durante el 2024 tuvimos la actualización del Customer Journey Map, en el cual se identificaron los principales puntos de contacto relevantes con los clientes y las oportunidades de mejora evidenciadas que han servido de base para la redefinición de nueva experiencia para el cliente Colfondos, de cara a la implementación de la nueva Reforma Pensional que hará parte del plan de trabajo del año 2025.

## **DESEMPEÑO DE LAS INVERSIONES DE LOS FONDOS ADMINISTRADOS**

Para el caso de nuestros portafolios de Pensión Obligatoria la rentabilidad ponderada por los activos administrados durante 2024 estuvo cercana al 12.55%. los portafolios que mostraron un mejor comportamiento fueron Mayor Riesgo con un retorno de 15.97% y Moderado con un retorno del 13.64%, mientras que el portafolio Conservador y Retiro Programado acumularon una rentabilidad de 6.19% y 6.58% respectivamente; explicado por el mal comportamiento de la renta fija (Tesoros rentando alrededor de -6.6% y Cortes alrededor del 1% durante el 2024.

Para el caso de nuestros portafolios de Cesantías, la rentabilidad ponderada para los activos administrados durante 2024 estuvo cercana al 10.72%. El portafolio de Corto Plazo mostró un retorno de 10.04%, mientras que el portafolio Largo Plazo acumuló un retorno del 10.79%.

Para el caso de nuestros portafolios de Pensión Voluntaria, la rentabilidad promedio ponderada por activos administrados durante 2024 estuvo cercana al 11.60%, antes de descontar la comisión, el portafolio Renta Variable Internacional fue el más destacado rentando 34.48%, seguido por el portafolio Avanza Mayor Riesgo que rentó 23.85%, y el portafolio Acción Colombia que rentó 23.31%, el portafolio Renta Fija Internacional rentó 17.37%, Avanza Decidida rentó 16.52%, Avanza Moderada rentó 11.39%, Avanza Conservadora rentó 10.96%, el portafolio Tradicional rentó 10.21%, Dinámico rentó 9.30, Avanza Prudente rentó 7.86% y el portafolio Renta Fija Mediano Plazo rentó 1.76%, lo anterior explicado principalmente por las valorizaciones en las acciones internacionales, el dólar, en la renta fija local y en las acciones locales. Sin embargo, se presentaron portafolios que acumularon una rentabilidad negativa como el caso de Renta Fija Inflación Largo Plazo con un rendimiento de -0.11% y Renta Fija Largo Plazo -2.88%. Todo lo anterior explicado principalmente por las desvalorizaciones de la parte larga de la curva de renta fija local.

	PO	PC	PM	PR	CP	CS
<b>Total fondos administrados por Colfondos</b> <i>(\$ MM COP)</i>	31,241,618	6,164,902	14,765,194	7,536,747	207,703	2,041,746
<b>Ingreso por rentabilidad</b> <i>(\$ MM COP)</i>	6,960,216	2,062,659	3,197,104	995,231	53,219	244,373
<b>Rentabilidad Nominal en 1 año</b> <i>ene 2024 / dic 2024</i>	13.64%	6.19%	15.97%	6.58%	10.04%	10.79%
<b>Rentabilidad E.A en 5 años</b> <i>ene 2020 / dic 2024</i>	6.90%	6.59%	8.14%	7.76%	6.83%	6.19%
<b>Rentabilidad E.A en 10 años</b> <i>ene 2015 / dic 2024</i>	7.68%	7.43%	9.56%	8.43%	5.84%	6.44%
<b>Rentabilidad E.A desde Multifondos</b> <i>mar 2011 / dic 2024</i>	7.47%	7.54%	9.26%	8.27%	5.28%	5.85%

<b>PO</b> Moderado	<b>P</b> Conservador	<b>PM</b> Mayor Riesgo	<b>PR</b> Retiro Programado
<b>CP</b> Cesantías Corto Plazo	<b>C</b> Cesantías Largo Plazo		

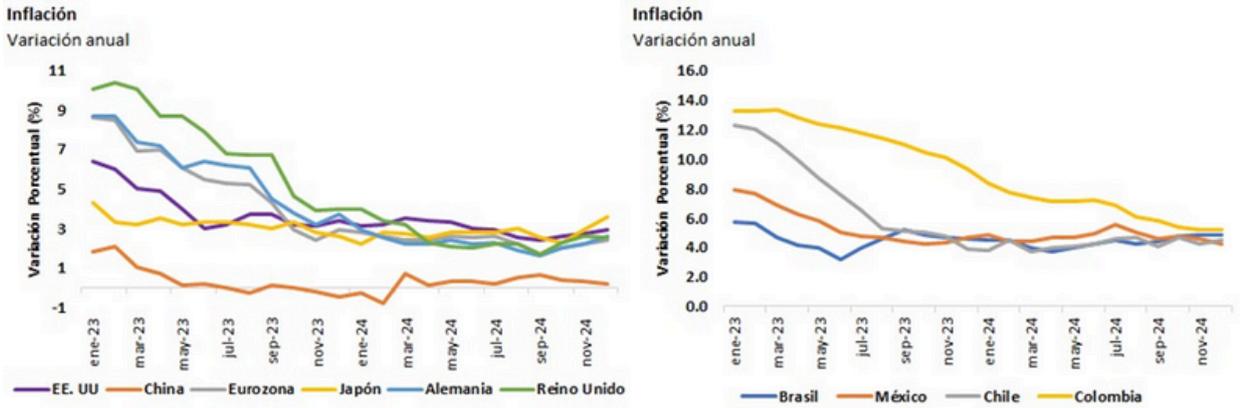
## ENTORNO MAROECONÓMICO 2024

El 2024 se caracterizó por una continuidad más lenta en la reducción de la inflación a nivel mundial, dada principalmente por una disipación de los choques de oferta como una corrección en los precios de los alimentos, una recuperación de las cadenas de suministro y una normalización del crecimiento de los salarios, sumado a los efectos de una política monetaria contractiva del 2023. Bajo este escenario, los principales bancos centrales mantuvieron sus tasas de interés en máximos de este ciclo durante los primeros meses del año, mientras se fortalecía la confianza en la convergencia de las expectativas de inflación a niveles cercanos a la meta y el mercado laboral mostraba un equilibrio consistente con ese objetivo. Por otro lado, el crecimiento económico en Estados Unidos sorprendió por sus buenos resultados en el año, así como también los resultados de las empresas tecnológicas impulsaron las fuertes valorizaciones en los índices accionarios norteamericanos. Finalmente, China sigue tratando de reactivar de forma más importante su economía, tras una crisis en el sector inmobiliario, al tiempo que los conflictos y cambios políticos en un año de muchas elecciones a nivel global fueron factores de volatilidad importantes.

Por el lado de Asia, China se vio sumergido en un espiral de baja inflación acompañado de un deterioro en el crecimiento económico. Lo anterior, estuvo influenciado, entre otros factores, por la crisis del sector inmobiliario y la excesiva deuda de algunos gobiernos locales. Con una contracción en la construcción, el crecimiento del PIB se vio golpeado al tiempo que la demanda interna tampoco mostraba signos de recuperación. No obstante, el gobierno de China comenzó a anunciar diferentes medidas de estímulo y de aumento en la liquidez para impulsar la dinámica de sus mercados y del sector financiero en principio, lo cual ayudó a que se presentaran valorizaciones importantes en las acciones chinas en la segunda mitad del año. Sumado a esto, las exportaciones comenzaron a mostrar una leve recuperación y el crecimiento económico terminó cumpliendo con la meta del 5% anual que se había a inicios del año.

Paralelo a lo anterior, el conflicto en Europa entre Rusia y Ucrania presentó periodos de calma. Aunque el riesgo y las tensiones geopolíticas no desaparecieron del todo en la región, las presiones alcistas en los precios de algunos insumos agrícolas, granos y materias primas como el gas disminuyeron en gran medida. Esto debido a la recuperación de algunos canales comerciales, la consecución de bienes sustitutos con otros socios comerciales. Sin embargo, las tensiones geopolíticas en medio oriente si presentaron escalamientos importantes en el año, generando choques que afectaron en el corto plazo los precios del petróleo. Sin embargo, durante 2024 esto no tuvo un efecto lo suficientemente fuerte como para afectar de forma significativa las expectativas de inflación, más allá de periodos en donde la volatilidad de los mercados y los precios de las materias primas fluctuaron con mayor rapidez.

Ante el panorama descrito anteriormente, la inflación se mantuvo con una tendencia la baja en la gran mayoría de economías desarrolladas luego de los aumentos significativos de los años anteriores. Por el lado de Estados Unidos la inflación total bajó desde el 3.4% al cierre de 2023 hasta el 2.9% para diciembre del año pasado. Por otro lado, la variación del índice de precios del gasto en consumo personal núcleo, la medida de inflación sobre la cual la FED fija su objetivo, pasó del 2.9 a 2.8% para final del 2024, llegando a tocar el 2.6% a mediados del año. En Europa y el Reino Unido la inflación presentó caídas del 0.5% y 1.5% respectivamente en el mismo periodo de tiempo en sus mediciones totales, cerrando en el 2.4% para el agregado de la zona euro y en el 2.5% en Reino Unido. Las caídas en la inflación también responden al ciclo restrictivo de política monetaria que venían siguiendo los bancos centrales en estas economías, los cuales al observar menores niveles de inflación comenzaron a optar por reducir sus tasas de interés, haciéndolas menos restrictivas.



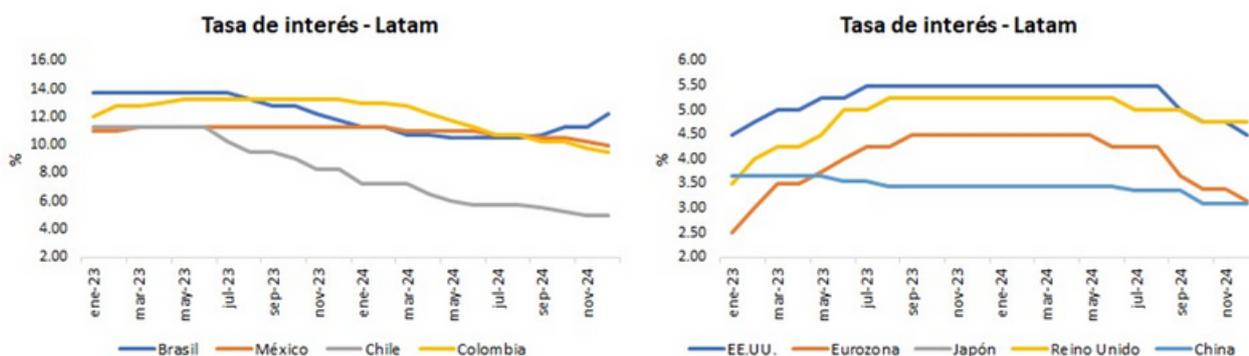
Fuente: Bloomberg

Para contener el aumento en los precios, los bancos centrales incrementaron sus tasas de interés en 2022 y 2023. Este tipo de política monetaria restrictiva tenía como uno de sus objetivos enfriar la demanda de bienes y servicios, encareciendo el crédito y quitándole por ende presiones alcistas a los precios, con el costo de quitarle dinamismo al crecimiento económico y aumentando los riesgos de recesión. Debido a esta menor demanda agregada, las empresas tienden a reducir su producción y ritmos de contratación. Este mecanismo de transmisión genera además un enfriamiento del mercado laboral y un menor ritmo de aumento en los salarios, algo que buscaron los bancos centrales, ya que los incrementos salariales ponían presiones alcistas sobre los precios.

Dicho esto, durante 2024 los efectos de las altas tasas de interés consolidaron unos niveles de inflación en Estados Unidos cercanos, aunque levemente superiores, al objetivo del 2% anual. Al mismo tiempo, el mercado laboral se mantuvo resiliente y se dieron aumentos marginales la tasa de desempleo. Dado este contexto, el escenario en donde la inflación caía sin necesidad de que se presente una recesión fue ganando fuerza, así como el optimismo del mercado, generando valorizaciones importantes en los activos que favorecieron cerrar un 2024 con muy buenos retornos de las inversiones internacionales enfocadas en el mercado accionario norteamericano.

De igual manera, los mercados emergentes no fueron ajenos al proceso de reducción de la inflación, sobre todo una vez superado el choque en los precios de los alimentos y de la energía. Como lo mencionamos al inicio, la recuperación económica de China se vio truncada por una baja demanda y la crisis inmobiliaria y de deuda, lo que en parte favoreció que los inversionistas volcaran su atención a otros mercados emergentes en busca de retornos atractivos. En este sentido, la región de Latinoamérica se comenzó a posicionar con un atractivo interesante, gozando de una inflación que rápidamente apuntaba a la baja, buenas perspectivas para el sector exportador, unos bancos centrales reduciendo las tasas de interés y valoraciones atractivas en niveles bajos comparados con su historia.

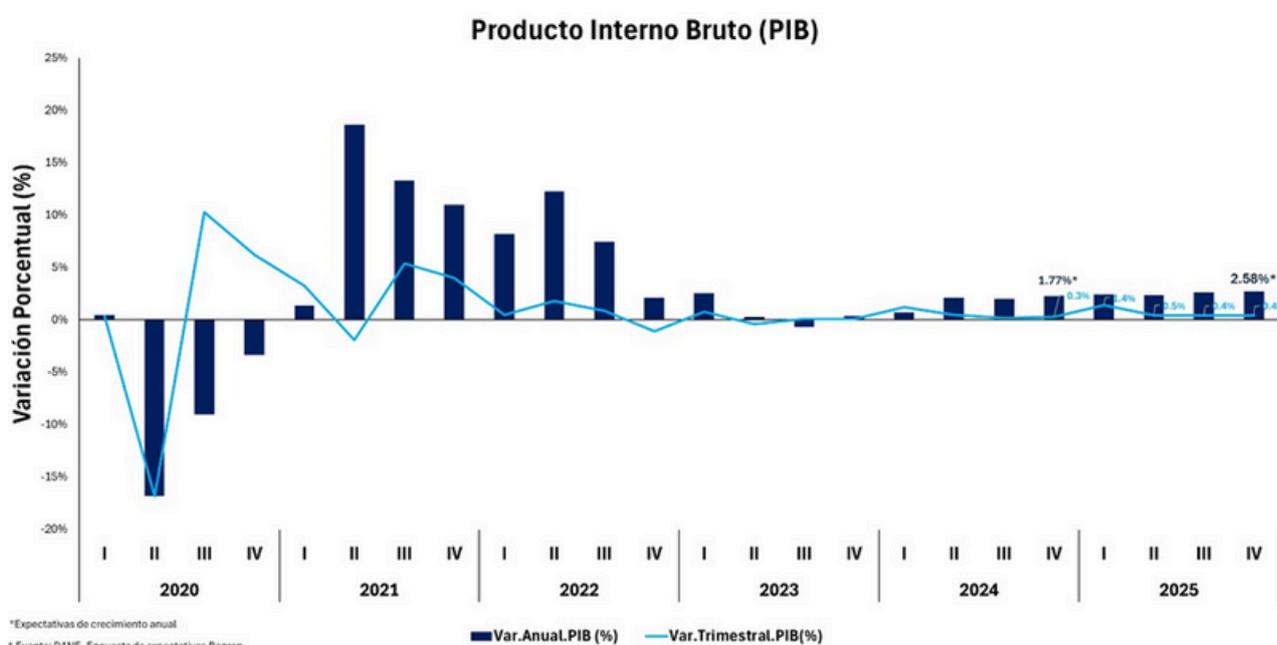
En cuanto a la política monetaria en Latinoamérica, los bancos centrales de Brasil, México y Chile fueron los primeros en reducir sus tasas de interés, toda vez que la inflación comenzó a caer rápidamente permitiendo que una postura un poco menos restrictiva por parte de los emisores. Esto favoreció a la renta fija en la región, con potenciales de valorización importantes.



Fuente: Bloomberg

En el contexto local, la economía colombiana mostró una recuperación en su crecimiento del PIB en comparación con el año 2023, aunque por debajo de las estimaciones del crecimiento potencial de la economía local.

Para el tercer trimestre del año 2024, la economía colombiana presentó un crecimiento del 2.0% anual en el PIB, un dato que sin embargo estuvo por debajo de las expectativas del mercado. Por otro lado, la agenda legislativa del país incluyó la aprobación de iniciativas como la reforma pensional, y la discusión del presupuesto general de la nación para el 2025. Precisamente en este último punto, la incertidumbre sobre la sostenibilidad y responsabilidad fiscal comenzó a generar un ambiente poco favorable para los rendimientos de los títulos de renta fija para los últimos meses del año.



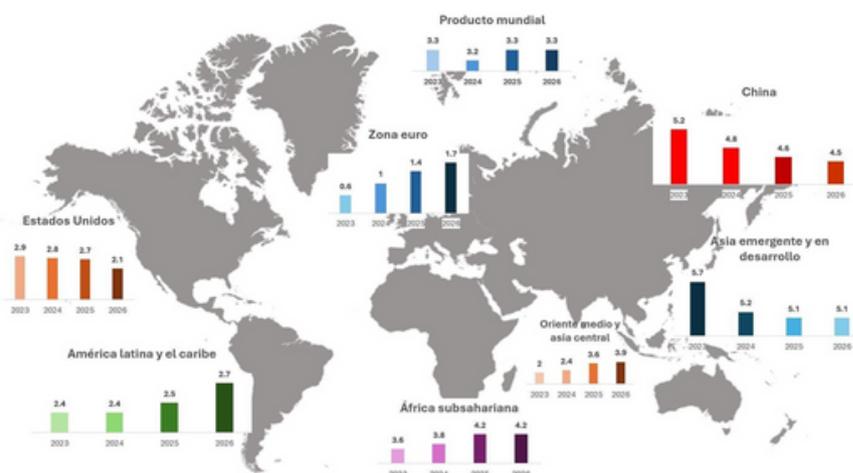
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, encuesta de expectativas BanRep enero 2023

En cuanto al mercado laboral, este tuvo una dinámica algo más favorable. La tasa de desempleo nacional se redujo desde un 12.7% en enero hasta su mínimo del año del 8.2% para noviembre, cerrando el 2024 con una tasa del 9.1%. Respecto al comportamiento de los precios, en 2023 la inflación en Colombia cayó rápidamente, debido a factores como unos menores aumentos a los esperados en los precios de la gasolina y el ACPM, una menor inflación de alimentos y un consumo menos fuerte.

La inflación en su medición total anual paso del 9.28% con el que se cerró el 2023 al 5.2% anual para diciembre del 2024, ubicándose fuera del rango meta del Banco de la 10 República, pero cerrando aún más la distancia frente al límite superior de dicho rango y completando 7 meses de reducciones mensuales en el año.

Dado lo anterior, la Junta Directiva del Banco de la República, llevó a cabo 9 reducciones en la tasa de interés de política monetaria, para un total de -3.75% de recorte hasta un final para final del año del 9.5%. Sin embargo, hacia el final del año las expectativas de una menor caída en la inflación por efecto de indexación y el aumento agresivo del salario mínimo para el 2025, sumado a una depreciación del peso colombiano, se convirtieron en factores de riesgo que pueden generar que el Banco de la República sea un poco más conservador en sus próximas decisiones de política monetaria.

En el caso de Colfondos, el 2024 fue un año de grandes retos con una alta volatilidad, pero acompañado de muy buenas rentabilidades, lo que permitió entregar unos muy buenos retornos en los portafolios administrados. Cabe resaltar además que el manejo activo de los portafolios permitió en términos relativos obtener mejores resultados que los principales índices de mercado y sus portafolios de referencia. De igual forma las expectativas para el 2025 deberían favorecer las rentabilidades de la renta fija, al tiempo que mejorarían las expectativas de crecimiento económico y de ganancias empresariales impulsadas por algunas políticas procíclicas, lo que podría así mismo aumentar el potencial de valorización de la renta variable.



Fuente: Fondo Monetario Internacional

## **ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LOS FONDOS ADMINISTRADOS**

Durante el 2024, Colfondos continuó con el mejoramiento y actualización de las diferentes metodologías utilizadas para identificar, monitorear y medir los riesgos en los diferentes portafolios administrados, siguiendo los más altos estándares fiduciarios y ajustándose a las características de los mercados y la normatividad vigente.

Para mitigar los riesgos y asumir únicamente aquellos de los que se espera generen valor, la Vicepresidencia de Riesgo cuenta con la Política Marco Apetito de Riesgo, la Política del Sistema Integral de Administración de Riesgo y políticas complementarias que contienen los elementos y etapas del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) y que aseguran el cumplimiento de las normas incorporadas en los capítulos XVIII y XXXI de la Circular Básica Contable y Financiera, así como de las mejores prácticas del mercado. Así mismo, la entidad cumple con lo dispuesto en la Circular Externa 007 de 2021 expedida por la SFC en lo referente a la gestión de riesgo ASG y Cambio Climático.

En 2024 se realizó el control y monitoreo en línea de los límites legales e internos (atribuciones por trader, cupos de contraparte, cupos de emisor, etc.) a través del aplicativo Charles River, plataforma utilizada para la gestión de activos y control en línea de límites de inversión.

La responsabilidad de la medición, evaluación y control de los riesgos que afectan los portafolios de inversión ha sido delegada por la Junta Directiva a la Vicepresidencia de Riesgo. La Junta Directiva continúa participando de manera activa en el control de los riesgos, por medio de la aprobación de las políticas, metodologías, límites y procesos que se desarrollan regularmente, así como del seguimiento de los resultados de los controles de dichos riesgos que se realiza de forma mensual.

La administración de riesgos busca cuantificar y controlar los riesgos de manera que se asuman de manera conocida, monitoreada y controlada. Uno de los objetivos principales de esta gestión es garantizar que los resultados de las actividades de inversión sean coherentes con la estrategia y el apetito de riesgo de Colfondos, y que exista un adecuado equilibrio entre riesgo y retorno a fin de maximizar la rentabilidad para los accionistas.

El Marco de Gestión de Riesgos proporciona la base para el logro de estos objetivos, y se compone de tres elementos clave: el Gobierno del Riesgo, el Apetito de Riesgo, y las herramientas de Gestión de Riesgos, que se apoyan en una fuerte cultura de riesgo.

Para apoyar y fortalecer la cultura de gestión del riesgo, se continuó con el modelo de las Tres Líneas de Defensa. La primera línea es responsable del riesgo financiero y operacional inherente en sus actividades, procesos, productos y sistemas. Por su parte, la segunda línea de defensa (Riesgo) proporciona una supervisión independiente y una evaluación objetiva, incluyendo el cuestionamiento a la primera línea de defensa, así como el monitoreo de la gestión del riesgo. En cuanto a la tercera línea de defensa (Auditoría Interna), proporciona una garantía independiente sobre el diseño y operación de los procesos internos de control, gestión del riesgo operacional y de gobierno interno a través de la primera y segunda línea de defensa.



## I. Riesgo de Mercado

Los procesos de monitoreo y cuantificación del riesgo de mercado de los fondos administrados son permanentemente medidos y controlados dando cumplimiento a la normatividad vigente y utilizando metodologías internas que permiten de manera ex ante controlar y monitorear el riesgo de rentabilidad mínima. Se mantiene un monitoreo de las operaciones del área de inversiones para validar que éstas son realizadas a condiciones de mercado y que cumplen con el régimen de inversión establecido en el Decreto 2555 de 2010.



Durante el 2024, se actualizaron y definieron nuevas métricas de riesgo en lo relacionado a Tracking Error Ex Ante vs Benchmark de mínima y a perfilamiento de riesgo de los portafolios. Lo anterior fue complementado con la depuración de bases de datos y eficiencias en procesos.

## II. Riesgo de Liquidez

Se realiza un monitoreo y control del riesgo de liquidez de los portafolios administrados con el fin de garantizar que en éstos se cuente con los recursos líquidos suficientes para atender las necesidades de retiro de los clientes, aún bajo escenarios de estrés.

### **III. Riesgo de Crédito**

Los portafolios administrados por Colfondos cuentan con alta calidad crediticia y, por tanto, el nivel de riesgo es bajo. La Compañía cuenta con diferentes metodologías de evaluación y asignación de límites para emisores y contrapartes, las cuales involucran aspectos cualitativos y cuantitativos. Estos límites están sujetos a los límites legales definidos en el decreto 2555 del 2010 y la circular externa 007 de 2021.

### **IV. Riesgo ASG y Cambio Climático**

Durante 2024 se dio cumplimiento a la Política de Riesgo Ambiental (A), Social (S), Gobierno Corporativo (G) y Cambio Climático (CC), la cual establece los lineamientos y procedimientos para identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos ASG y CC del portafolio. Se realizó el monitoreo de los riesgos y/o alertas resultantes del análisis de estos factores para todos los emisores y gestores de FM, ETF y FCP, el cual se incluyó en la revisión anual de los mismos y en las presentaciones hechas al Comité de Riesgos. No se identificaron riesgos en estos factores que pudieran afectar el desempeño financiero de los emisores o gestores, y por tanto, a los portafolios de inversión.

### **V. Riesgo de Inversiones Alternativas**

La compañía cuenta con una política de riesgo que establece los criterios cuantitativos y cualitativos de evaluación de los Fondos de Capital Privado (FCP) y Fondos de Inversión Colectiva Cerrada (FIC's) Inmobiliarios. Desde el área de Riesgo se hace la evaluación cualitativa mediante la matriz de riesgos, la verificación del apetito de riesgo y la revisión de la calificación del nuevo FCP con base en el concepto de Due Diligence realizado por el área de Inversiones Alternativas.

## **VI. Riesgo Operacional**

Colfondos realiza la identificación, medición, control y monitoreo de sus riesgos operacionales de conformidad con los requerimientos establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia contemplados en el capítulo XXIII de la Circular Básica Contable. Durante el 2024 se actualizaron las matrices de riesgos conforme los cambios y mejoras presentados en los procesos.

Metodología de Riesgos Operacionales: se mantienen los criterios de impacto a nivel operacional, legal, regulatorio, fiduciario, reputacional y/o estratégico para cada uno de los procesos y/o eventos de riesgo. Y las escalas de probabilidad de ocurrencia de riesgos las cuales se alinean con la ejecución actual de los procesos.

## **SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD**

La seguridad de la información y la ciberseguridad son pilares fundamentales para garantizar la continuidad operativa, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en Colfondos, en el 2024 identificamos un entorno digital cada vez más dinámico y desafiante, donde logramos adaptarnos y proteger los activos de información de la organización de manera eficiente.

Durante el año 2024, observamos la evolución y el crecimiento de nuevas tendencias tecnológicas que han transformado de manera constante el panorama de seguridad y ciberseguridad, permitiéndonos desarrollar nuestra estrategia de seguridad robusta implementando medidas preventivas, proactivas, reactivas y de calidad para monitorear los diferentes tipos de internet (Dark, Deep y Surface web) frente a las amenazas tradicionales y las emergentes identificadas.

Así mismo, se han abordado iniciativas orientadas al cumplimiento normativo, la mejora continua de los procesos y concientización de los colaboradores con el objeto de consolidar una cultura organizacional de prevención ante posibles brechas de seguridad que permiten robustecer la postura proactiva en ciberseguridad.

## **INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

El programa de Responsabilidad Social Corporativa de Colfondos se centra en la necesidad de promover la educación como pilar fundamental para construir futuro y generar dinámicas sociales que promuevan la cultura del ahorro y la conciencia por el cuidado y correcta administración de nuestros recursos.

De esta manera, el frente educativo se materializa en dos ejes de acción que hemos definido:

- **Programa Mentores del Ahorro**, a través del cual llevamos a las universidades una cátedra informativa sobre la importancia del ahorro en el largo plazo y los objetivos para lograr una meta pensional. Durante el año se entregó el programa en 12 universidades con más de 20 encuentros virtuales y presenciales, donde intervinieron 23 mentores que están integrados en su totalidad por colaboradores voluntarios de Colfondos, logrando impactar 1.194 estudiantes.
- **Huellas para el Futuro**, que tiene como objetivo crear conciencia alrededor del cuidado por el medio ambiente a través de acciones de siembra de árboles y cuidado de playas que se adelantan con nuestros colaboradores y sus familias en diversos puntos del país. El programa contó este año con 148 voluntarios en cuatro ciudades del país, con 253 árboles sembrados, lo que representa la captura de 5.694 toneladas de CO2 en 10 años.

## I. Trabajando con Compromiso y Transparencia

### a. Código de conducta.

La ética en Colfondos es uno de los cuatro valores en los que se cimienta el propósito de la compañía, por lo que, para todos los colaboradores es un compromiso ser transparentes y hacer lo correcto en todo momento; de dicho valor se deriva el Código de Conducta, el cual, mediante sus principios establece las pautas de conducta que todos deben cumplir y orienta sobre como reconocer y reportar situaciones contrarias a la ética o la transparencia. Al iniciar un vínculo laboral con Colfondos, todos los colaboradores reciben una inducción y un curso sobre el Código de Conducta, el cual se refuerza anualmente; adicionalmente, se realiza una semana de Cumplimiento y se envían capsulas periódicas a toda la organización.

Finalmente, todos los colaboradores de Colfondos tienen el deber de escalar, denunciar y/o reportar aquellos asuntos o situaciones que conozcan y que consideren van en contravía de nuestros principios, la ética y/o la transparencia, en ese sentido se mantienen dos canales de comunicación y/o reporte:

**Línea de Transparencia**, Herramienta que tiene el propósito de incentivar el cumplimiento de estándares éticos. Esta línea garantiza la confidencialidad de la denuncia, anonimato al denunciante y no represalias para este. Se puede acceder a esta a través de:

- Número telefónico: 01800018899
- Correo electrónico: [lineadetransparenciacolfondos@ratsel.com.co](mailto:lineadetransparenciacolfondos@ratsel.com.co)
- Reporte través de la página web de Colfondos, sección: "*Transparencia*", "*acceso a la información pública*"

**Buzón de Cumplimiento:** [buzoncompliance@colfondos.com.co](mailto:buzoncompliance@colfondos.com.co)

## II. La Gestión de Nuestro Talento Humano

### a. Selección y atracción.

En el 2024 generamos más 403 oportunidades de empleo, vinculando más de 240 mujeres y más de 163 hombres; donde las mujeres representan el 60% de los nuevos trabajadores de Colfondos. En nuestro portal de empleo se evidencio que alrededor de 184,761 personas se interesaron en ser parte de nuestro equipo y contribuir al logro del propósito de la compañía.

Se fortaleció la estrategia de atracción selección diseñando perfiles y arquetipos de acuerdo con las habilidades requeridas para los cargos, generando estrategias de atracción diferenciales y priorizando habilidades fundamentales como capacidad de aprendizaje, competencias cognitivas, gestión del cambio, liderazgo y competencias técnicas específicas.

Garantizamos la igualdad en el proceso de atracción, selección y vinculación, sin discriminación de ninguna índole, para generar experiencias positivas en los candidatos. Al cierre del año, las generaciones de trabajadores de Colfondos esta segmentada en el 1 % Baby Boomers, 25% generación X, 65 % generación Y, 9% generación Z.



## **b. Formación y desarrollo.**

Durante el 2024, a través de nuestra Academia Corporativa Colfondos logramos más de 76,000 horas de formación en los distintos programas, lo que equivale a un promedio de 66 horas de formación por colaborador a lo largo del año. Dentro de los programas más destacados se encuentran nuestro nuevo programa de Onboarding “Grand Prix Colfondos” que transformó la experiencia de nuestros nuevos ingresos y con el que impactamos 422 colaboradores, el entrenamiento comercial a través del cual formamos 110 nuevos colaboradores de nuestra fuerza de ventas. Cumplimos con nuestra formación normativa, garantizando el conocimiento y actualización requerida de todos los aspectos regulatorios específicos para el sector financiero y pensional en Colombia, con una participación del 90% del total de nuestros colaboradores.

Así mismo se realizó el lanzamiento de nuestra Escuela de Liderazgo Transformacional que fortaleció las competencias de gestión de personas impactando el cumplimiento de la estrategia y el desempeño de los equipos de trabajo, por otro lado, se realizó el primer Summit Lideres AVANZA Colfondos con la participación de 149 líderes donde se consolidó el sello de liderazgo Colfondos como apalancador de la Cultura Organizacional. \*Cifras calculada con planta a corte 27 de diciembre de 2024.

Se consolidó un sistema de gestión del talento, donde se identificó cargos críticos y talentos potenciales mapeando el nivel de competencias y habilidades diferenciales de 120 líderes, lo que permitió establecer planes de desarrollo a la medida con un modelo de aprendizaje y desarrollo vivencial y práctico.

Este mapeo nos permitió identificar a 16 altos potenciales backups de cargos gerenciales los cuales recibieron un programa diferencial de MIT con acompañamiento de coaching y definición de planes de desarrollo.

### **c. Relaciones laborales.**

Trabajamos para garantizar a nuestros colaboradores un acompañamiento y asesoramiento constante para lograr el correcto manejo de su vinculación con la Compañía, de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

Así mismo, continuamos brindando la oportunidad a practicantes universitarios y aprendices a nivel nacional, de poner en práctica sus conocimientos teóricos, a través de sus aportes y apoyo en diferentes Áreas de la Compañía, superando la cuota regulada por el Sena.

Mantuvimos un diálogo constante, directo y cordial con las diferentes organizaciones sindicales y así mismo se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva con dos organizaciones sindicales que resultaron exitosas.

### **d. Compensación y beneficios.**

Desde Gestión Humana estamos convencidos que el talento humano es el actor central de la gestión empresarial, por esta razón estimulamos y reconocemos el desempeño superior, así como su promoción económica y profesional.

En el 2024 fortalecimos el plan de beneficios incluyendo a más población, en términos de compensación se fijaron una serie de criterios salariales fijos y variables de acuerdo con los estudios salariales, el perfil del cargo permite valorar el rol en función de la categoría profesional, experiencia e impacto en los resultados, permitiendo establecer un sistema coherente y justo de retribución a los colaboradores.

Nuestro grupo humano está conformado por un 62,44% mujeres y 37.56% hombres, que tienen un promedio de edad de 37 años y 5.4 años de prestación de servicios.

### **e. SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).**

Desde Seguridad y Salud en el Trabajo, durante 2024 se continuó trabajando en el mantenimiento del Sistema de Gestión, apoyando de cerca a nuestro cliente interno y brindándole acompañamiento de acuerdo con sus necesidades. De la misma manera, durante el año se ejecutaron actividades encaminadas a prevenir la incidencia de enfermedades y generar conciencia acerca de las posibles consecuencias de los accidentes laborales. Se trabajó en conjunto con los grupos de apoyo COPASST y Comité de Convivencia Laboral los cuales promueven el cuidado y la integridad del colaborador; además se reforzó el conocimiento de manejo de situaciones de emergencia con nuestras Brigadas a nivel nacional.

### **f. Comunicaciones internas.**

En Colfondos, durante 2024, la Comunicación Interna se consolidó como una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la cultura organizacional y la gestión del cambio; esto con el fin de mantener al equipo informado y conectado en un año de importantes transformaciones para el sector pensional colombiano.

En esta línea, se implementaron espacios de diálogo como "Madrugándole a la Reforma Pensional", una iniciativa que mantuvo a los colaboradores actualizados en tiempo real sobre los avances legislativos que impactaron al sector. La cercanía con el equipo directivo se fortaleció a través del programa "Colfondos más cerca", que llevó a los líderes de la organización a recorrer todas las ciudades donde la compañía tiene presencia, estrechando vínculos y fomentando un diálogo más directo con los colaboradores.

En un entorno caracterizado por la rápida evolución de la información, uno de los principales desafíos fue mantener la relevancia y oportunidad de los mensajes. Para enfrentar este reto, se fortaleció el rol de los líderes como canal principal de comunicación, empoderándolos para mantener una comunicación más efectiva y cercana con sus equipos, alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

La visión regional se potenció mediante los encuentros LATAM, espacios que facilitaron el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre los equipos de Chile, Colombia y Perú, fortaleciendo la sinergia dentro del Grupo Hábitat. Este enfoque de comunicación y la colaboración regional contribuyó significativamente al fortalecimiento de los principios culturales de Colfondos: foco en el cliente, excelencia, trabajo colaborativo y ética/transparencia, logrando un incremento del 20% en el índice de cultura respecto a la medición de 2023.

#### **g. Bienestar.**

Durante 2024, Colfondos fortaleció su compromiso con el desarrollo holístico de sus colaboradores, implementando un programa de bienestar multidimensional que abarca los aspectos físicos, emocionales, sociales, financieros y profesionales del ser humano. Esta visión integral reconoce que el equilibrio es fundamental para potenciar la satisfacción, el desempeño y el crecimiento tanto personal como profesional de nuestro equipo.

A través del programa se implementaron iniciativas enfocadas en el fortalecimiento de la resiliencia, el manejo efectivo del estrés y el balance vida-trabajo. Se desarrollaron talleres y sesiones de acompañamiento que dotaron a nuestros colaboradores de herramientas prácticas para gestionar los desafíos cotidianos y mantener una salud mental óptima.

Promovimos activamente la adopción de hábitos saludables y la práctica regular de actividad física, desarrollamos espacios significativos para el fortalecimiento de vínculos familiares y de equipo, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y solidario. Las actividades de integración y voluntariado corporativo contribuyeron a consolidar el sentido de comunidad y pertenencia.

Desde el frente financiero, proporcionamos recursos y orientación especializada para la planeación financiera efectiva, facilitando herramientas que permiten a nuestros colaboradores tomar decisiones informadas sobre su futuro económico y alcanzar una mayor tranquilidad financiera.

De cara a 2025, reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores, reconociéndolo como un pilar estratégico para la sostenibilidad y el éxito organizacional. Continuaremos innovando en nuestros programas y adaptándolos a las necesidades de nuestro equipo, garantizando un entorno laboral que promueva el desarrollo pleno en todas las dimensiones del ser.

## **MARCO JURÍDICO**

Durante el 2024, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) en Colombia operaron bajo un marco normativo que buscó fortalecer la transparencia, la sostenibilidad financiera y la protección de los derechos de los afiliados.

Sin lugar a duda, el mayor impacto normativo para las AFPs fue la expedición de la Ley 2381 de 2024 (Ley de Reforma Pensional) dirigida e impulsada por el actual Gobierno Nacional, a través de la cual, el Congreso de la República cambió sustancialmente el régimen de pensiones en Colombia, con el objetivo, según la exposición de motivos de la Ley, de ampliar la cobertura, mejorar la equidad y garantizar la sostenibilidad financiera del Estado Colombiano. A continuación, se expone un breve resumen de los principales cambios de la prenombrada Ley, la cual entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2025, a saber:

## **a. Sistema de pilares**

Se establece un sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, estructurado en cuatro pilares fundamentales:

- **Pilar Solidario:** Dirigido a adultos mayores en situación de vulnerabilidad que no cumplen los requisitos para acceder a una pensión contributiva.
- **Pilar Semi-contributivo:** Beneficia a quienes han cotizado, pero no alcanzan las semanas requeridas para una pensión completa, otorgándoles una renta vitalicia.
- **Pilar Contributivo:** Obligatorio para trabajadores formales, quienes cotizarán a Colpensiones hasta un umbral de 2,3 salarios mínimos mensuales vigentes (SMMLV). Los ingresos que superen este umbral se destinarán a las Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI), anteriormente conocidas como fondos privados de pensiones.
- **Pilar de Ahorro Voluntario:** Permite a los afiliados realizar aportes adicionales para mejorar su pensión futura.

## **b. Administradoras del Componente de Ahorro Individual (ACCAI)**

Las actuales Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) podrán realizar las actividades de una ACCAI. Los afiliados que les aplica la Ley 2381 de 2024 y que se encuentren en Colpensiones deberán seleccionar una ACCAI antes del 16 de enero de 2025; de lo contrario, serán asignados automáticamente por el gobierno (UGPP).

---

*IMPORTANTE: A la fecha de suscripción de este Informe, la Ley 2381 de 2024 establece como fecha de vigencia el 1 de julio de 2025. Sin embargo, por las múltiples demandas de inconstitucionalidad recibidas por la Corte Constitucional es posible que la fecha de vigencia de la Ley pueda variar e, incluso, la Ley pueda ser revocada y demás opciones con las que cuenta la Corte. A la fecha de emisión del presente Informe no se conoce pronunciamiento alguno por parte de la Corte Constitucional.*

### **c. Edad y semanas de cotización**

La reforma mantiene la edad de jubilación en 62 años para hombres y 57 para mujeres, así como el requisito de 1.300 semanas de cotización para acceder a una pensión.

### **d. Beneficios para mujeres con hijos**

La reforma introduce un beneficio que reduce en 50 semanas el requisito de cotización por cada hijo, hasta un máximo de 150 semanas, para mujeres que hayan sido madres. Se plantea una reducción gradual de las semanas de cotización para las mujeres para el año 2036.

### **e. Pensión de sobrevivientes**

Se establecen nuevos criterios para la asignación de la pensión de sobrevivientes, limitando el acceso a ciertos beneficiarios que anteriormente podrán heredarla.

### **f. Transición y vigencia**

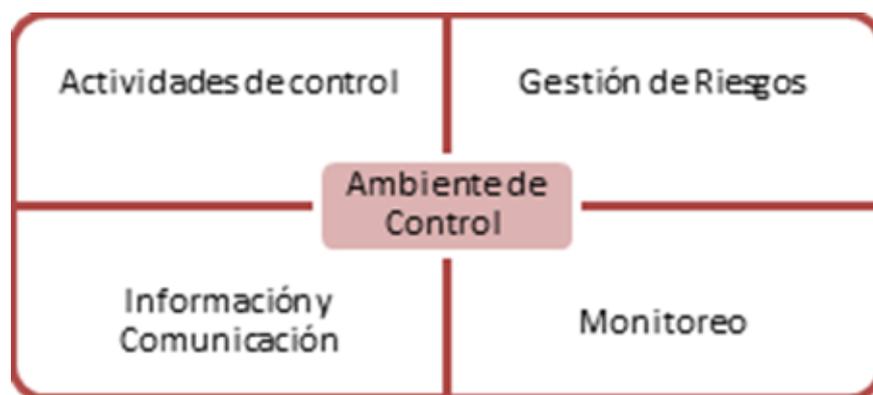
La reforma entrará en vigor el 1 de julio de 2025. Se contempla régimen de transición para quienes están próximos a cumplir los requisitos de pensión bajo la normativa anterior.

Al cierre del 2024, el Gobierno Nacional a reglamentado en un pequeño porcentaje la Ley de Reforma Pensional.

## **SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Colfondos cuenta con un Sistema de Control Interno de conformidad a los requerimientos establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia contemplados en la Circular Externa 008 de 2023. de la Circular Básica Jurídica, Título I, Capítulo IV Sistema de Control Interno.

La Compañía proporciona una evaluación objetiva e independiente sobre el diseño y la operación del Sistema de Control Interno, la administración de riesgos y procesos de gobierno Colfondos, enmarcando en el cumplimiento de la regulación colombiana, así como las mejores prácticas definidas por Colfondos enmarcadas en los siguientes elementos del Sistema de Control Interno:



Colfondos S.A cuenta con un Manual de Control Interno diseñado para establecer las directrices necesarias para el cumplimiento del Sistema de Control Interno. Adicionalmente, maneja un conjunto de políticas y procedimientos, mecanismos de verificación y evaluación para proporcionar un grado de seguridad razonable en torno a la consecución de los siguientes objetivos:

- Mejora la eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Prevención y mitigación de la ocurrencia de fraudes.
- Adecuada gestión de riesgos.
- Aumento de la confiabilidad y oportunidad de la información generada.
- Cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables.

Durante el 2024, se realizó seguimiento a las actividades relacionadas al cumplimiento de los elementos del Sistema de Control Interno revisando cada uno de los componentes que conforman la norma y requiriendo la actualización de la documentación que lo requiere conforme la última versión. De esta manera, se asegura que se cuenta con el nivel necesario para cumplir con lo definido.

## AUDITORÍA

La Auditoría Interna definió un plan anual de trabajo para el año 2024 siguiendo una metodología basada en riesgos y teniendo en cuenta los ciclos definidos y aprobados por el Comité de Auditoría. Dicho plan fue discutido y aprobado en la sesión del Comité de Auditoría del mes de diciembre de 2023. El plan cuenta con un contenido adecuado y suficiente, dado que incluye los temas más relevantes de la Compañía, sus principales riesgos, los sistemas de gestión de riesgos, el gobierno corporativo y los temas normativos.

Las evaluaciones realizadas por Auditoría Interna siguen una metodología basada en riesgos y en cumplimiento de estándares internacionales; además, los alcances de los trabajos son adecuados y suficientes, entregando informes a la administración con las debilidades de control identificadas. Adicionalmente, Auditoría hace seguimiento permanente a las observaciones de riesgo alto y medio generadas en sus informes hasta su cumplimiento.

- **Independencia de la función:**

Auditoría depende directamente de la Junta Directiva vía Comité de Auditoría, a quien le reporta mensualmente su gestión y resultados. Lo anterior da una independencia suficiente para el desarrollo de sus funciones de manera correcta y objetiva. Además, Auditoría tiene acceso directo a los miembros del Comité de Auditoría y de la Junta directiva, con quienes tuvo reuniones independientes durante el año, a fin de comentar los principales resultados de sus trabajos.

- **Recursos asignados:**

El personal de Auditoría tiene la experiencia y conocimientos adecuados para desarrollar su función con el profesionalismo y especialización requeridos. Auditoría cuenta en la actualidad con funcionarios que conocen la entidad, sus procesos y productos, así como con un perfil variado para tener una visión integral que además se complementa con auditores especializados en tecnología de la información, seguridad de la información y ciberseguridad.

Por último, la Gerencia de Auditoria cuenta con los recursos tecnológicos requeridos para su función, así como con los accesos a los sistemas y aplicativos necesarios para obtener la información requerida de manera independiente, confiable, integra y oportuna.

## **SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARLAFT)**

Durante el año 2024, el marco regulatorio relacionado con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), se mantuvo conforme a las disposiciones de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), así como con las recomendaciones internacionales en la materia.

Se implementaron mejoras en los procedimientos de monitoreo y control, y se continuó con ajustes en la estructura de la Dirección. El enfoque se ha orientado en fortalecer la implementación de políticas de prevención, detección y control para reducir los riesgos asociados al lavado de activos y la financiación del terrorismo, y en mejorar y ampliar los perfiles de los analistas del área.

## **CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE DERECHOS DE AUTOR Y PROPIEDAD INTELECTUAL**

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 603 de 2000, Colfondos cumple con todas sus obligaciones respecto de la propiedad intelectual del software que utiliza para su operación, disponiendo de un registro y seguimiento a la debida utilización de este, así mismo, informa el software que la Sociedad utiliza para su normal funcionamiento se encuentra acorde con las normas sobre propiedad intelectual vigentes en la normatividad, y las marcas que utiliza se encuentran debidamente registradas.

Resaltamos que Colfondos ha emitido y tiene debidamente formalizada la política de “Uso de Software Legal”, de obligatorio cumplimiento por parte de todos sus empleados. Adicionalmente, se tienen contratos vigentes con distintos proveedores para el licenciamiento y desarrollo de software.

Cordialmente,

**Ricardo Danilo Guerra Alvarado.**

Representante Legal

**Colfondos S.A. PENSIONES Y CESANTÍAS**



Colfondos S.A. Pensiones y Cesantías. Sociedad administradora de fondos de pensiones y cesantías.