



INFORME

DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA COLFONDOS

2015



INTRODUCCIÓN

Colfondos, además de su amplia trayectoria y experiencia en el mercado previsional colombiano, cuenta con el respaldo de la multinacional canadiense Scotiabank y el amplio recorrido en el mercado local del Grupo Colpatría, lo que nos ha permitido consolidar una entidad corporativamente eficiente, dinámica, con altos estándares de calidad, sostenible en el tiempo y con la absoluta capacidad de brindar a más de 2.5 millones de afiliados la mejor administración de sus ahorros en pensiones y cesantías.

¿Cómo lo hacemos? Cada día cobra más fuerza en nuestro ADN la filosofía y modelo de actuación que hemos denominado “Nos importas Tú”, la cual nos empuja a trabajar con pasión para brindarles a nuestros afiliados el mejor servicio, asesoría y orientación, buscando siempre que más personas construyan un Futuro Feliz al momento del retiro laboral.

Más allá de responder con excelentes resultados a la confianza que nos brindan nuestros afiliados, en Colfondos hemos identificado una inmejorable oportunidad de construir desarrollo y progreso a través de acciones que impacten positivamente a nuestras diferentes audiencias: accionistas, trabajadores, proveedores y comunidad en general.

En este camino, pilares como la educación, el arte y la cultura nos han permitido sembrar una semilla en el futuro de nuestro país. En virtud de lo anterior, presentamos nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa Colfondos, seguros de que nuestras acciones perdurarán en el tiempo y sumarán a la construcción de una Colombia mejor.



2

CÓDIGO DE CONDUCTA

En Colfondos trabajamos día a día con responsabilidad y con el constante propósito de alcanzar los más elevados estándares de conducta ética y profesional, de manera que siempre logremos mantener la confianza de nuestros clientes.

Nuestro trabajo se encuentra enmarcado bajo las pautas de conducta de los negocios del Grupo Scotiabank, que debemos seguir las subsidiarias en todo el mundo, y que buscan entregar valor a nuestros clientes, empleados, accionistas y comunidad en general.

Con estos estándares de conducta y ética que se aplican en todo el negocio, brindamos herramientas para que los directivos, funcionarios, empleados y proveedores logren reconocer situaciones en las que sea necesario solicitar orientación y tomar decisiones apropiadas para la compañía, nuestros accionistas y nuestros clientes.

En el momento de iniciar un vínculo laboral con Colfondos, todos los colaboradores de la Compañía nos comprometemos a hacer lo correcto y a proceder con integridad, manteniendo nuestros valores organizacionales (integridad, respeto, dedicación, perspicacia y optimismo), principios, políticas y estándares contenidos en nuestro Manual de Conducta, el cual declaramos haber leído, conocido y entendido.



Todos los empleados de Colfondos tenemos el deber de escalar o reportar aquellos asuntos o situaciones que conozcamos y que consideremos que vayan en contravía de nuestros valores, estándares, políticas o procedimientos. Para garantizar la transparencia, los funcionarios podemos escalar estos asuntos a través del Jefe de Área o Supervisor inmediato, el Área de Gestión Humana, el Gerente de Cumplimiento, las líneas y buzón de Asuntos Éticos.



3

LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO

La Gestión de nuestro Talento, a través de los focos de Gestión Humana, ha sido clave en la transformación de Colfondos para alcanzar los objetivos estratégicos. A continuación, un resumen de los logros alcanzados en los diferentes procesos manejados al interior de la Gerencia durante el año 2015.

El Clima Organizacional

El Clima Organizacional en Colfondos mide la amplitud del compromiso, el sentimiento de orgullo y el nivel de satisfacción que sienten los empleados por la Compañía, por esta razón, para nosotros, los empleados que perciben su empresa como un buen lugar para trabajar son empleados comprometidos con las metas, los proyectos futuros y que permanecen en el tiempo, convirtiéndonos en un referente atractivo para los profesionales interesados en trabajar con nosotros. La Gestión del Clima Organizacional en Colfondos es mucho más que una encuesta, este proceso busca definir y focalizar las acciones que aportan al mejoramiento del ambiente como herramienta para el logro de los objetivos de la Compañía. En la Medición de Clima Organizacional 2015, obtuvimos una participación de 863 empleados, equivalentes al 95% de la organización y una calificación Total Compañía de 63% de favorabilidad (Opción Totalmente de Acuerdo), 9 PP (puntos porcentuales) por encima de la meta fijada para el 2015, y 10PP (puntos porcentuales) por encima de los resultados obtenidos en la Opción Totalmente de Acuerdo en el año 2014.

Estos resultados permiten la definición de acciones, la ejecución del Plan de Gestión Humana, la labor y el seguimiento de los Microclimas, que aportan al mejoramiento del ambiente como herramienta para el logro de los objetivos estratégicos de Colfondos movilizándolo al Talento Humano, de cara a los retos planteados año tras año.

Dentro de las acciones que se ejecutaron en el 2015 para Gestión del Clima encontramos:



- 86 Líderes a nivel nacional divulgaron los resultados del Clima y definieron los Planes de Acción.
- Se ejecutaron más de 175 actividades de mejoramiento.
- Acompañamiento y seguimiento especial a la Gestión de Clima de aquellos equipos cuya favorabilidad no era la esperada.

Este año realizaremos un seguimiento especial a la ejecución de los Planes de Acción de los Líderes y sus equipos, y brindaremos acompañamiento especial para los equipos que lo requieran, porque en Colfondos nos Importa el Clima Organizacional.

Programa de Fortalecimiento Integral de Equipos

Este programa tiene como objetivo fortalecer integralmente al equipo y a cada uno de sus miembros, en cuanto a: conciencia grupal y trabajo en equipo, relaciones interpersonales y sus efectos, conocimiento personal y empoderamiento. En el 2015 realizamos:

- 8 Talleres de Fortalecimiento Integral de Equipos a nivel nacional (uno de los talleres fue apoyado por la Universidad Corporativa Colfondos).
- Contamos con la participación de 142 empleados.
- 90 horas de Entrenamiento.

Programa de Coaching

El programa de Coaching está inscrito en los focos de Gestión Humana que apoyan la estrategia del negocio. Con este programa buscamos acompañar al Líder en el desarrollo de las competencias asociadas a su rol a través de autoanálisis,

la aplicación de técnicas y el manejo de situaciones concretas relacionadas a su posición.

Participaron en el 2015:

- 6 Líderes cuyos cargos correspondían a Gerentes y Directores a nivel nacional.

Gestión del Desempeño

A través de este programa buscamos apoyar el Plan Estratégico del Negocio de cara a las metas fijadas, a través de un Sistema Integrado de Contrato y Evaluación de Objetivos, que permita retribuir, desarrollar y capacitar a los empleados de Colfondos.

Este proceso es una herramienta para utilizar en los procesos de Gestión Humana, como: presentación a convocatorias internas, participación en Programas de Desarrollo y Capacitación, revisiones salariales y nivelaciones.

En Colfondos, al 100% de los empleados se les evalúa su desempeño.

Programa Enfocando los Procesos de Convocatoria Interna como una Oportunidad de Desarrollo

A través del Programa Tú Lideras Tu Crecimiento brindamos a los empleados oportunidades de desarrollo en un entorno meritocrático que les permita acceder a cargos de mayor o igual responsabilidad, en el 2015, identificamos 8 empleados que se habían presentado a 3 procesos de Convocatoria Interna y no habían quedado seleccionados.

De esta manera diseñamos este programa con el fin de:

- Capitalizar la experiencia de los empleados al participar en una Convocatoria Interna y no ser el escogido, con el objetivo de revisar aspectos asociados al perfil de la persona y a sus expectativas.
- Revisar con el participante aspectos del proceso de Convocatoria Interna que le ayuden a procesar la decisión a partir de su desempeño y de su ajuste al perfil.
- Definir con el participante unas acciones asociadas a su realidad y a su trabajo que le permitan lograr un mayor desarrollo de su perfil actual, teniendo en cuenta sus expectativas futuras.

Universidad Corporativa Colfondos – UCC

Durante el año 2015 la Universidad Corporativa Colfondos (UCC) continuó habilitando y profesionalizando a todos los empleados de Colfondos, en los conocimientos, habilidades y competencias, con la celeridad y profundidad necesaria -

para garantizar la implementación de la estrategia y el logro de los objetivos de la Compañía.

Es así como durante el año 2015 aumentamos la formación por empleado de Colfondos, pasando de 45 horas a 64 horas anuales promedio de formación, a través de un currículo, aprobado por cada Decano de la Escuela Comercial, Gerencial, Administrativa y de Servicios Compartidos, de acuerdo con el modelo definido por el Consejo de Gobierno de la Universidad Corporativa. Este currículo define los contenidos, indicadores y cronogramas de ejecución de los programas.

La formación fue impartida por formadores internos certificados y proveedores externos aprobados por la Universidad Corporativa Colfondos, con el fin de asegurar la calidad y pertinencia de todos los programas en los que participan los Empleados de la Compañía.

A continuación, se describen los principales ejes temáticos que tuvieron intervención desde la Universidad Corporativa Colfondos en el año 2015:



Líderes que Inspiran a la Acción

El principal objetivo de este Programa es desarrollar el Modelo de Liderazgo en Colfondos que Inspire a la Acción, el cual comunica propósitos, promueve un ambiente seguro y confiable, entrega y acompaña oportunidades, experiencia, educación y disciplina.

Mediante sesiones presenciales teórico - prácticas, líderes de todos los niveles de Colfondos participaron en 5 módulos de formación y desarrollaron sus habilidades en beneficio de sus equipos de trabajo, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos y el propósito de Colfondos.

98 Líderes hicieron parte de la primera fase de este programa de formación, con un nivel de satisfacción del 98% sobre los módulos impartidos. Durante el 2016 realizaremos la segunda fase, en la que los líderes de Colfondos podrán tener nuevas oportunidades de formación y desarrollo.

Evolucionamos el Modelo de Formación

En línea con las tendencias de formación, continuamos evolucionando nuestro modelo de formación virtual, fortaleciendo el autoaprendizaje, la apropiación y aplicación de conocimiento, brindando oportunidades para que los empleados puedan realizar trabajo colaborativo compartiendo las mejores prácticas y así fomentar una comunidad de aprendizaje entre los empleados de la Compañía.

Para ello migramos nuestra plataforma tecnológica pasando de un LMS (Learning Management System) a un DSM (Development Smart Machine), en donde los empleados de Colfondos navegan a través de rutas de desarrollo dinámicas que contienen actividades virtuales que les permiten aprender, aplicar y compartir su aprendizaje.

Bajo esta metodología la Universidad Corporativa Colfondos ha ampliado la oferta virtual de cursos abiertos de desarrollo para toda la Compañía, en temas diversos como manejo del tiempo, solución de problemas y Redacción Empresarial, para el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados, de acuerdo con sus propios intereses, otorgando oportunidades de fortalecimiento personal y profesional.

Nos Importas Tú: Cultura de Servicio de Colfondos

Desde la Universidad Corporativa apoyamos la consolidación de la Cultura de Servicio de Colfondos a través del diseño y ejecución de 42 sesiones presenciales con el objetivo de desarrollar las competencias y habilidades requeridas en 995 empleados que participaron a nivel nacional, para la implementación del Modelo de Actuación de Servicio y la aplicación de los pilares de servicio.

En total fueron 4.075 horas de formación presencial que se complementaron con 10 contenidos virtuales construidos para afianzar sus conocimientos de los productos, canales y servicios de la Compañía .

Gestión por Procesos Colfondos

La Universidad Corporativa apoya la Gestión por Procesos de Colfondos mediante el desarrollo de sesiones que dieron alcance a 68 Líderes, que recibieron 136 horas de formación en el programa de Gestión por Procesos que trabaja en 4 ejes principales: Dueños de Procesos, Evaluando mi Proceso, Mejorando mi Proceso y la Gestión de Proyectos. Adicionalmente, se ejecutan refuerzos en el manejo de las herramientas que apoyan estos procesos como la Gestión de Procesos y la Gestión de Usuarios.

Lo anterior, soportado en esfuerzos de divulgación materializados en 552 horas de capacitaciones técnicas específicas en donde se formaron a 138 empleados del Área de Operaciones en procedimientos actualizados y estandarizados, estas capacitaciones se realizan con el propósito de asegurar el adecuado funcionamiento de las diferentes unidades del negocio.

Formaciones Externas

La Universidad Corporativa gestiona formaciones externas complementarias y espensos, tales como el programa de inglés que apoyó la formación bilingüe

de 30 empleados a través de 1.410 horas de formación en clases individuales y grupales; el manejo de herramientas ofimáticas para hacer más eficiente el desempeño en el trabajo, 33 empleados fueron certificados en manejo de Excel y Access; y el acompañamiento a 44 empleados de Colfondos que por su función deben certificarse ante el Autorregulador del Mercado de Valores - AMV.

Adicionalmente, la Universidad Corporativa Colfondos desarrolla y certifica entre otros: el Proceso de Inducción Corporativa para 145 nuevos empleados de la Compañía, el entrenamiento y refuerzo comercial para la Fuerza de Ventas de Colfondos, así como el desarrollo de 13 cursos regulatorios de actualización anual, que por normatividad de la Superintendencia Financiera de Colombia o por política interna, son puestos a disposición de todos los empleados para asegurar el adecuado cumplimiento y operación de Colfondos.

La Universidad Corporativa en Cifras – 2015

A continuación podrá encontrar los principales indicadores de la Universidad Corporativa durante el año 2015*

Indicador	Año 2015
• Sesiones de Formación Presencial	1.618
• Horas de Formación Presencial	38.959
• Horas Formación Virtual	14.885
• Total Horas de Formación UCC	53.884
• Promedio horas de formación por Empleado	65(28% virtuales / 72% presenciales)
• Asistencias Presenciales	13.738
• % Asistencia – Cobertura	97.9% (público objetivo 14.027)
• % Satisfacción – Programas	98,6 (4,93 / 5,00)
• Contenidos Presenciales Desarrollados	139
• Cursos Virtuales	19
• Formadores aprobados UCC	21



*Fecha de corte: 01/01/2015 a 30/12/2015 – Fuente: Colfondos Enlace BI

Durante el 2016, la Universidad Corporativa Colfondos continuará habilitando y profesionalizando a los empleados de Colfondos para impactar, a través de la formación, los principales indicadores de negocio y apoyar el propósito de Colfondos de ayudar a sus afiliados a construir un futuro feliz, en el momento de retiro de su vida laboral.

Programa de Calidad de Vida

Este programa se ha posicionado como uno de los principales programas de Recursos Humanos para el logro de los objetivos, convirtiéndose durante 5 años consecutivos en una solución, para atender temas relacionados con el bienestar y la salud, y que compensa la energía de los empleados que imprimen para el logro de los objetivos que se les encomiendan.

Este programa se construye teniendo en cuenta el Estudio Sociodemográfico que realizamos en conjunto con la Caja de Compensación, y nos permite tomar decisiones en favor de la gente. Las actividades de Bienestar y Salud Ocupacional se realizan en más de 40 escenarios, en los que buscamos integrar y equilibrar la vida personal y profesional de nuestros empleados.

A continuación, una pequeña descripción de las actividades realizadas en cada uno de los frentes.

Bienestar – Empleados comprometidos y felices

En Colfondos estamos comprometidos a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral de los empleados a través de la Política de Bienestar. Para lo anterior, se desarrollaron actividades tales como:

- Entrega de Auxilio No Salarial Escolar, para los Pequeños Colfondos (Programa en el que los empleados de la Compañía inscriben a sus hijos entre los 0 y 12 años, para disfrutar de diferentes actividades). Durante el año 2015, este auxilio se entregó a 344 hijos de empleados.

A la fecha, más de 330 empleados disfrutaron de este beneficio.

- Programa Nuevas Formas de Trabajo, que ofrece a los empleados dos modalidades para realizar su trabajo según sus necesidades.
- Horario Flexible, ofrece a los empleados dos horarios (de entrada y salida, diferentes al horario oficial establecido).
- Oficina Móvil, conocida también como “Teletrabajo”, es una forma simple y abierta de trabajo que abarca la realización de todas las actividades en un espacio diferente al habitual, precisando el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación.



Vacaciones Recreativas

Dirigidas especialmente a los Pequeños Colfondos, constituidas como espacios en los que los niños pueden disfrutar de actividades lúdicas, culturales, al aire libre y deportivas. Durante el año 2015, más de 310 niños disfrutaron de estas actividades.

Torneos deportivos de Bolos a nivel nacional

En los que participaron más de 500 empleados con el propósito de fomentar las prácticas saludables por medio del deporte.

Entrega de más de 561 regalos a nivel nacional

Para todos los hijos de los empleados, en el mes de diciembre de 2015.

12 celebraciones de Fin de Año

En todas las ciudades donde Colfondos opera, como reconocimiento a la entrega, compromiso y logros alcanzados durante el año.

Feria de Bienestar

Realizada en las principales ciudades, con el propósito de brindar soluciones a las necesidades más representativas de los empleados de la Compañía.



Caminatas Ecológicas y Carreras de Observación

Espacios en los que nuestros empleados y un miembro de su núcleo familiar disfrutaban de un día de interacción con la naturaleza.

Media Maratón de Bogotá

Evento al que nos unimos como Colfondos anualmente, para brindarles a todos nuestros empleados un espacio deportivo con el fin de incentivar prácticas saludables.

Día de la Fuerza Comercial

Evento nacional que celebra y reconoce la labor, compromiso y logros del equipo comercial de nuestra Compañía.

Fechas Especiales

Entre las que resaltamos las celebraciones del Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre y Día del Niño.

Salud Ocupacional

Comprometidos con generar espacios laborales saludables, hemos brindado a nuestros empleados herramientas de Autocuidado y Salud, que les permite identificar factores de riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes y enfermedades laborales. Trabajamos por consolidar una cultura preventiva en la Compañía, capacitando e informando a todos los empleados para el correcto desarrollo de sus actividades laborales.

Así, de manera alineada a las leyes que rigen este tema, se resalta de la gestión realizada durante el año 2015:

Actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), dando cumplimiento al Decreto 1443 del 31 de julio de 2014.

- Continuamos con el Programa de Pausas Laborales, Wellness Empresarial y Rumba Terapia, con el objetivo de incorporar buenos hábitos dentro del trabajo y reducir niveles de estrés y ansiedad. Para el desarrollo de estas actividades contamos con la participación de más de 800 empleados a nivel nacional a lo largo del año.

- Realizamos 822 exámenes ocupacionales periódicos a nivel nacional, 11 exámenes médicos ejecutivos, y cubrimiento a 40 inspecciones de puesto de trabajo. Estos exámenes se realizan con el objetivo de hacerle seguimiento a la salud de los empleados, con el fin de mitigar la aparición de enfermedades laborales y el desarrollo de las mismas.

- Llevamos a cabo la Semana de la Salud en las ciudades principales e intermedias, con actividades como: evaluación de riesgo cardiovascular, masajes de relajación, jornada de donación de sangre, optometría y taller de hábitos alimenticios, actividades en las que se obtuvo una participación del 95% de los trabajadores.

- Cumplimos con los requisitos fundamentales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) con vigencia hasta marzo de 2016.

- Participamos en el Séptimo Simulacro Distrital de Evacuación el 28 de octubre del 2015, involucrando a 423 empleados de la Compañía de la Sede Carrera 30 y Torre Calle 67, y a nivel nacional se llevaron a cabo

24 simulacros de evacuación entre ciudades principales, intermedias y oficinas corporativas, con el propósito de preparar a los empleados ante una emergencia real que se pueda presentar, tanto en el trabajo como en sus hogares.

Programa Liderando El Mañana

En Colfondos ayudamos a nuestros empleados a construir un futuro feliz en el momento de su retiro laboral, los acompañamos en el proceso de preparación para la jubilación de las personas que han sido muy importantes para el desarrollo y crecimiento de la compañía; en Colfondos nos importa el futuro de nuestros empleados y compartimos un sentimiento, una pasión, un propósito, una filosofía que nos permite acompañar cada ciclo de su vida, para sumar a su felicidad y la de su familia.

El Programa Liderando el Mañana, dirigido a los empleados futuros a pensionarse brinda herramientas, conceptos, estilos de vida y espacios de reflexión que permitan tomar decisiones futuras hacia su bienestar y tranquilidad, para lo cual encuentran una preparación integral de su proceso de jubilación como:

- **Nuevos retos, nuevas oportunidades:** Que ayudan al empleado a interiorizar el proceso de cambio que van a vivir.
- **Otras formas de hacer las cosas:** Se trata de la jubilación como tal, analizando lo que ella significa en la vida de las personas, y cómo se descubren nuevas formas de vivir la vida, proyectando una nueva visión.
- **Administra tus finanzas:** Durante este módulo se invita a los participantes a analizar sus ingresos y gastos, a elaborar un flujo de caja que les permita administrar sus recursos financieros, y a proyectar mejor sus gastos para el futuro.
- **Conviértete en tu entrenador personal:** Desde un punto de vista médico, se analizan los cambios físicos y orgánicos que se presentan en esta edad adulta, y cómo aprender a manejarlos para mantener un excelente estado de salud.
- **Emprende nuevos proyectos:** Los participantes analizarán si una de las alternativas como plan de jubilación es optar por establecer una actividad económica productiva propia, conociendo sus características, los tipos de emprendimiento y la elaboración de un plan de negocios.

- **Administra tu entorno:** Es la oportunidad de construir a través de cada una de las etapas las relaciones, no solo consigo mismo sino con todas las personas que lo rodean como la familia, amigos, colegas, conocidos, comunidad en general.
- **Obtén el máximo provecho de tu tiempo:** Los participantes tienen la oportunidad de revisar el manejo del tiempo durante la jubilación y se proponen actividades para el mejor aprovechamiento de esos espacios con los que ahora cuenta.

Comunicaciones Internas

Las Comunicaciones Internas en la Compañía son concebidas como un proceso transversal que busca la interacción de todos los empleados, sin importar su nivel jerárquico. **Para lo anterior se han establecido medios y espacios presenciales, manteniendo así una comunicación clara, abierta y transparente.**

Agenda de Comunicaciones: Reuniones presenciales para empleados de los diferentes niveles de la Compañía.

- **Reuniones Buen Provecho:** En este espacio disponible para 10 empleados de diferentes Áreas de la Compañía, tienen la oportunidad de mantener una comunicación clara y abierta junto con el Presidente. Se realizan todas las semanas, y durante el año 2015 se programaron y realizaron 25 reuniones.
- **Comités Directivos en las Regionales:** Visita del Comité de Presidencia en las ciudades principales de las diferentes Regionales, con el objetivo de generar un espacio de cercanía entre la Alta Gerencia de Colfondos y las Regionales (Occidente, Antioquia y Norte). **Cumplimiento del 100% de esta actividad.**
- **Reunión Más Comunicados, Mejor Informados:** Reunión de los tres primeros niveles de la Compañía, con el fin de que la dirección retroalimente a las Áreas acerca del estado del negocio y los avances en Planeación Estratégica.

Plan de Comunicaciones: Medios de Comunicación visuales, disponibles de manera virtual.

- **Boletín Informativo Colfondos en Línea:** Publicación enviada dos veces a la semana, en la cual se incluye información disponible relevante de las diferentes Vicepresidencias del negocio, información de la Universidad Corporativa Colfondos, y Convocatorias Internas a nivel Nacional.
- **Especiales Colfondos en Línea:** Informes que destacan las actividades más relevantes de la Compañía.

- **Campañas de Comunicación Interna:** Campañas realizadas con el objetivo de atender las necesidades de las diferentes Vicepresidencias de la Compañía.
- **Correos Corporativos:** Correos de Gestión Humana que resaltan la información relevante para los empleados y Extra Colfondos en Línea, donde se emite información prioritaria firmada por los miembros del Comité Directivo.
- **Pantallas Informativas:** Pantallas disponibles en todas las Sedes Administrativas de la Compañía, con el objetivo de publicar información en tiempo real a Nivel Nacional.

Innovación

El Proyecto de Innovación nació en el año 2015 como una iniciativa de la Gerencia de Gestión Humana, que apoyada desde la Dirección de la Compañía y el Área de Comunicaciones Internas, se propone como objetivo encontrar oportunidades de mejora y crecimiento para el negocio, en la capitalización y materialización de las ideas innovadoras de nuestros propios empleados. Así, a través de la investigación del tema, networking y participación en diferentes escenarios, nos introdujimos en el mundo de la innovación, y en el mes de marzo realizamos el lanzamiento del Proyecto, con la realización de 32 talleres a Nivel Nacional y 520 empleados capacitados con el Mensaje de Innovación.

El concepto de Innovación se implementa en nuestra Compañía bajo un modelo propio, que dividido en 6 etapas, nos arroja como resultados la optimización de procesos internos, disminución de costos de operación y/o generación de ingresos, e ideas que incluso se pueden convertir en transformadoras del Modelo de Negocio. De manera simultánea se realizó en la ciudad de Bogotá el lanzamiento de la Sala Rayuela, primer espacio especialmente pensado, adecuado y dedicado a temas de Innovación.

En el mes de mayo se realizó la convocatoria para hacer parte del grupo de los 9 Visionarios de la Innovación, equipo encargado de impulsar y mantener vigente la cultura de Innovación, y lo más importante: por medio de la postulación de retos que apoyen la estrategia de la Compañía, consolidar las ideas de los empleados, estudiar su viabilidad y convertir en realidad aquellas que demuestren generar importantes aportes al negocio. De la convocatoria participaron 54 empleados, pero solo 9 de ellos tienen hoy el título de los más creativos e innovadores de la Compañía:



Primer Reto

Mejorar Indicador de Gastos / Ingresos al 65% - Empleados participantes: 151 Ideas recogidas a Nivel Nacional: 229

Segundo Reto

Iniciativas de Mejora para continuar siendo Líderes en Servicio - Empleados participantes: 57 - Ideas recogidas a Nivel Nacional: 83

Los Visionarios dan espacio todos los jueves a su reunión estratégica y están en constante capacitación, para ir perfeccionando el camino de Innovación de nuestra Compañía. A la fecha ya son 3 Proyectos de Innovación incluidos como objetivos estratégicos que apoyan la Estrategia 2016 – 2020.

Programa de Reconocimiento

En el mes de mayo de 2014, llevamos a cabo el lanzamiento e implementación de la Fábrica de Sueños, una estrategia corporativa de reconocimiento para nuestros empleados, soportada en una plataforma virtual, que nació como iniciativa de la Gerencia de Gestión Humana. Inicialmente el programa se lanzó para la Fuerza de Ventas, con el fin de convertir los incentivos que se otorgaban por cumplimientos de Campañas Comerciales o de Mercadeo, en motivaciones asociadas a los sueños de los empleados, representados en un amplio catálogo con cientos de productos disponibles, en el que pueden encontrar ese artículo o actividad con la que siempre han soñado. Posteriormente, se implementó para los Empleados Administrativos y de Servicio con un Programa de Reconocimiento, cuyo propósito es reforzar las conductas positivas y resultados excepcionales que contribuyen al logro de la estrategia corporativa, en un entorno motivador y productivo. Y al igual que en el caso anterior, a todos aquellos que sean reconocidos en alguna de las Categorías, se les otorgan puntos para redimir en la plataforma virtual.

El programa de Reconocimiento para los Empleados Administrativos y de Servicio se divide en dos tipos de Reconocimientos:

Reconocimiento Formal: Tiene el propósito de exaltar los logros sobresalientes de un empleado o un equipo, sin importar su nivel o grado jerárquico. Para este tipo de reconocimiento, los empleados tienen la opción de reconocer en cuatro categorías diferentes:

• **Líder que Inspira a la Acción:** Reconoce las competencias de Orientación al Cliente Interno y Externo (Comportamientos excepcionales), Liderazgo Incluyente y Contribución a Resultados. Sus criterios de selección son: Llevar en la Compañía mínimo 6 meses y tener un desempeño igual o superior a Sólido Colaborador – Empleados que cumplen consistentemente con su desempeño – A la fecha en esta categoría ya llevamos 54 Líderes postulados.

• **Empleado de Clase Mundial:** Reconoce las competencias de Orientación al Cliente Interno y Externo (Comportamientos excepcionales) y Trabajo en Equipo. Sus criterios de selección son: Llevar en la Compañía mínimo 6 meses y tener un desempeño igual o superior a Sólido Colaborador – Empleados que cumplen consistentemente con su desempeño – En esta categoría ya llevamos 99 Empleados postulados.

• **Equipos:** Reconoce las competencias de Orientación al Cliente Interno y Externo (Comportamientos excepcionales) y Contribución a Resultados. Sus criterios de selección son: Evidencia de comportamientos asociados a las competencias organizacionales, cambios innovadores que hayan transformado conceptos en la Compañía y evidencia de trabajo en equipo. En esta categoría ya llevamos 365 Empleados postulados.

• **Proyectos:** Reconoce a aquellos empleados que participaron en proyectos que tienen como enfoque la estrategia de la Compañía, y cumplen con el cronograma y objetivo del mismo. En esta categoría ya llevamos más de 280 personas, entre empleados directos y proveedores que han participado en Proyectos de la Compañía.

Reconocimiento Cotidiano

Con el objetivo de exaltar la labor de los empleados en el desempeño de su labor, el éxito de eventos inmediatos, y ayudar a consolidar la cultura de Reconocimiento al interior de la Compañía, desde el mes de septiembre de 2014, fecha en la cual se lanzó el Programa, más de 760 empleados han sido reconocidos por este medio.

Es así como desde el mes de diciembre de 2014 se lanzó nuestro Primer Evento Formal de Reconocimiento para Empleados Administrativos y de Servicio, y a la fecha ya llevamos 4 eventos, quienes aparte de asistir a este, reciben un diploma, una pieza de recordación motivacional, además de puntos redimibles en el catálogo de premios disponibles en la plataforma virtual de Fábrica de Sueños. Desde su creación, ya llevamos más 1800 empleados reconocidos en las diferentes Categorías.



En total desde el año 2011 hemos tenido 870 postulaciones para Convocatorias Internas.

Movilidad Intercompany

Nace en mayo de 2014 como una iniciativa entre compañías para desarrollar el Talento por medio de planes de carrera, promover la Movilidad Intercompany e incrementar el nivel de retención de talentos el objetivo desarrollar un de proceso de selección Intercompany, asegurando que Colfondos y Colpatria dispongan del recurso humano con los conocimientos y las competencias ajustadas al perfil del cargo.

- Las personas postuladas para Procesos de Convocatoria Interna de Colpatria a Colfondos son: 17
- Las personas postuladas para procesos de Convocatoria Interna de Colfondos a Colpatria son: 14

Tú Líderas Tu Crecimiento, nace en el 2011 como Proceso de Convocatoria Interna donde Colfondos ofrece oportunidades de desarrollo a sus empleados. Para Nuestra Compañía es importante reconocer a sus empleados por su desempeño, competencias, habilidades y compromiso. Por esta razón, queremos contar con personas motivadas por el desarrollo profesional y personal, capaces de enfrentar nuevos desafíos y cumplir con las condiciones previstas para cada posición.

El objetivo del Programa es Brindar a los empleados de Colfondos oportunidades de desarrollo en un entorno meritocrático que le permita acceder a cargos de mayor o igual responsabilidad a través de un proceso de convocatoria interna transparente que ofrezca retroalimentación y crecimiento.

Nuestros pilares:

- Generar un proceso objetivo y transparente.
- Ofrecer oportunidades de carrera basadas en competencias.
- Buscar internamente el talento.
- Generar retroalimentación como fuente de desarrollo.



4

LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

Trascender en lo social a través de acciones enmarcadas en principios de inclusión social e igualdad, nos ha permitido llevar a las comunidades más vulnerables de nuestro país, principalmente niños y jóvenes de escasos recursos, la oportunidad de proyectar un mejor futuro.

Con esa convicción, desde Colfondos hemos desarrollado actividades en beneficio de la comunidad, acciones que han incorporado un elemento muy importante para nuestra entidad: la posibilidad de desarrollar un trabajo social por parte de los funcionarios de la compañía, con el objetivo de brindar cariño y afecto a la población más necesitada.

Iniciativas como el Tercer Día de la Comunidad Colfondos, refrendan esa filosofía y modelo de actuación que hoy, más que nunca, nos permite transmitirles a los colombianos que en Colfondos nos importa la gente.

Tercer Día de la Comunidad Colfondos

Esta jornada maravillosa en la que los empleados de la entidad donan un día de descanso para rehabilitar las instalaciones físicas de fundaciones y escuelas del país, nació en el 2013 con el propósito de llevar alegría a cientos de niños y de jóvenes expuestos a condiciones de maltrato intrafamiliar, abandono, prostitución y consumo de sustancias psicoactivas. Una iniciativa que año tras año se institucionaliza en la

entidad y en el corazón de sus trabajadores, haciendo de Colfondos una compañía humana, sensible, consciente de las dificultades de la comunidad y de las necesidades en las que crece nuestro bien más preciado: los niños. En esta oportunidad el voluntariado conformado por más de 220 funcionarios de Colfondos, adecuó y embelleció las instalaciones físicas de siete fundaciones ubicadas en igual número de ciudades del país.

Bogotá

En Guasca, municipio ubicado a una hora de Bogotá, la Fundación Proniñez atiende a 86 niñas entre los 12 y 17 años que han sido víctimas de violencia intrafamiliar, y que por su condición de vulnerabilidad se encuentran expuestas a problemáticas como drogadicción, indigencia y prostitución infantil. Más de 100 trabajadores de Colfondos se dieron cita con el propósito de rehabilitar las instalaciones físicas de la fundación. Divididos en “frentes de trabajo” realizaron diferentes tareas: pintura, jardinería, aseo, recreación, entre otras.

La jornada finalizó con una presentación artística de las niñas beneficiadas. Posteriormente una de ellas, agradeció con unas cortas pero emotivas palabras, la labor desarrollada por el grupo de funcionarios de Colfondos. Las directivas de la entidad hicieron entrega de un árbol como símbolo de la semilla que dejó Colfondos en la fundación.

Así finalizó una enriquecedora jornada, en la que el voluntariado de Colfondos en Bogotá donó un día de descanso para brindarles calidad de vida a estas 86 niñas, que hoy cuentan con una mejor infraestructura física y con más de 100 padrinos dispuestos a apoyarlas.

Medellín

Ubicada en la Comuna 3 del barrio Manrique en Medellín, la Fundación Educadora Infantil Carla Cristina ofrece programas de desarrollo integral -

a niñas y niños en su primera infancia: educación, nutrición, trabajo comunitario y familiar.

Este hogar cumple 36 años de trabajo comunitario apoyando a familias de bajos recursos, especialmente madres cabeza de familia que han encontrado en esta fundación la oportunidad de dejar a sus hijos en su jornada de trabajo.

Hasta este lugar llegaron 40 empleados de Colfondos, quienes rehabilitaron las instalaciones físicas del Hogar Infantil (cocina, bodega, biblioteca y salones). Con esta iniciativa se beneficiaron más de 230 niños y niñas entre los 6 meses y los 5 años de edad.

Bucaramanga

El voluntariado de Colfondos en esta ciudad, tocó las puertas de la Fundación Unidos por Amor, ubicada en el municipio de Piedecuesta (Santander).

Más de 1600 niños de los estratos uno y dos se beneficiaron con la labor desarrollada por 24 funcionarios de Colfondos que unieron sus fuerzas y ánimo para rehabilitar las instalaciones físicas de la Fundación.

Nuestros trabajadores embellecieron los 20 salones que conforman la Fundación, así como las zonas de esparcimiento.

Montería

Más de 60 niñas de escasos recursos se beneficiaron con un equipo de voluntarios conformado por 20 trabajadores de Colfondos, quienes adecuaron las instalaciones físicas de la Fundación Hogar del Rosario.



La jornada le permitió a los trabajadores de Colfondos brindarles alegría a niñas entre los 6 y 13 años, víctimas de violencia intrafamiliar y abandono. En la jornada los funcionarios de Colfondos compartieron experiencias, vivencias, testimonios y fueron testigos de las limitaciones de esta comunidad.

Ibagué

En la comuna 11 de Ibagué crecen 70 niños y niñas de escasos recursos bajo el cuidado de la Fundación María Madre del Servicio. Esta institución ofrece programas que permiten prevenir el consumo de drogas, prostitución, maltrato intrafamiliar, desnutrición y conformación de pandillas, a través de un comedor comunitario y un apoyo profesional en psicología, fonoaudiología, terapia ocupacional y trabajo social. Estos pequeños se beneficiaron con la labor desarrollada por 20 trabajadores de Colfondos: pintura, jardinería, aseo y recreación.

Cali

Más de 80 niños de escasos recursos que crecen en la Comuna 20 de Cali, fueron anfitriones de 40 trabajadores de Colfondos, quienes embellecieron las instalaciones físicas de la Fundación Educadora Jesús de Nazareth.

Esta Fundación brinda atención y apoyo en las áreas de educación, formación en valores y protección a niños entre 1 y 13 años. El trabajo desarrollado por el voluntariado sirvió para embellecer la sede de 3 pisos en la que se desarrollan los programas sociales.

Barranquilla

Llegar donde otros no llegan, con esa motivación un grupo conformado por 40 funcionarios de Colfondos, rehabilitó las instalaciones físicas de la Institución Educativa Distrital David Sánchez Juliao, que tiene como misión impartir educación en los niveles de preescolar, básica y media, formando estudiantes en valores como el respeto, la solidaridad y la responsabilidad. 520 niñas y niños de escasos recursos se beneficiaron con la labor desarrollada por el grupo de voluntarios de Colfondos: pintura y aseo.

Caminata por la solidaridad

Por más de cinco años la Fundación Solidaridad por Colombia nos ha permitido ratificar el compromiso de Colfondos con la población más necesitada de nuestro país.

Este apoyo que inicialmente contemplaba un aporte económico lo hemos complementado con jornadas de trabajo social en las que nuestros trabajadores han donado tiempo para mejorar la calidad de vida de cientos de niños y niñas que hacen parte del programa de la Fundación.

Sin duda, en Colfondos nos une esa misión de la Fundación Solidaridad por Colombia que busca el desarrollo integral de la familia como núcleo de la sociedad, brindando mejores niveles de vida.

Fundación FANA

Aportar a la construcción de “tejido social”, un propósito, un anhelo, un compromiso que materializamos a través del apoyo a instituciones sin ánimo de lucro que trabajan para ofrecer protección a los niños y niñas de escasos recursos.

Este es el caso de la Fundación FANA, institución que brinda asistencia a niñas y niños en condición de abandono.

A través de nuestro apoyo la fundación FANA - fortalece los sistemas familiares para convertirlos en garantes de derechos, sumando así para que los niños pueden desarrollar sus potenciales.

FANA brinda servicios de protección, nutrición y educación inicial de óptima calidad a todos los niños y niñas que ingresan a la institución, contribuyendo así a resolver su situación de vulnerabilidad.



5

CULTURA

Apoyamos la formación teatral de niños y jóvenes, sumar a la calidad de vida de niños y jóvenes, a través de la construcción de espacios enmarcados en la educación, la cultura y el arte, ha sido otro de los propósitos que Colfondos ha venido abanderando por años. En este camino renovamos, por cuarto año consecutivo, nuestro apoyo a la compañía teatral más representativa de nuestro país: MISI PRODUCCIONES. Gracias a este compromiso, esta productora 100% colombiana ha desarrollado obras teatrales de renombre internacional.

Además de realizar montajes majestuosos, MISI Producciones brinda formación artística a niños de escasos recursos a través de becas de capacitación. Actualmente MISI es reconocida como un semillero de artistas integrales, gracias al compromiso y apoyo de empresas como Colfondos.

Encendimos el espíritu de la Navidad, el esparcimiento también hace parte de la construcción de un mejor país. Con esa motivación apoyamos uno de los eventos más representativos de la capital colombiana en Navidad. La noche de las velitas, el 7 de diciembre, cuando la Torre Colpatria brindó a los habitantes de la capital un majestuoso espectáculo de juegos pirotécnicos, desde el helipuerto del edificio.

Como es tradicional, más de 12 mil personas se reunieron alrededor de la Torre Colpatria para disfrutar de este espectáculo gratuito. Los bogotanos y todas las personas que visitaron el centro de la capital del país, disfrutaron en familia de una hermosa noche que representó el inicio formal de las festividades de Navidad



COMPROMISO CON NUESTROS AFILIADOS

Primera Pensión Familiar

En Colfondos trabajamos para que los colombianos tengan una vida feliz al momento del retiro laboral. En ese camino la comunicación, asesoría, orientación y servicio suman de manera importante en el propósito que las personas tienen para alcanzar su jubilación.

Uno de los grandes logros de la entidad a lo largo del 2015 fue reconocer la primera Pensión Familiar en el régimen privado. Este hito materializó los esfuerzos conjuntos que el Gobierno Nacional, el Congreso y las mismas AFP's vienen haciendo para que más colombianos obtengan una pensión.

La primera pensión familiar fue reconocida a una pareja conformada por una mujer de 66 años y su esposo de 72 años, en el marco de la Ley 1580. Una modalidad que otorga la posibilidad para que los cónyuges o compañeros permanentes, que habiendo cumplido la edad que estipula la Ley (57 años para las mujeres y 62 años para los hombres), sumen las semanas o capital ahorrado necesario para recibir una pensión compartida.

¿Qué fue lo más importante en todo este proceso? El acompañamiento, la asesoría y el entendimiento del afiliado, así lo venimos haciendo en Colfondos a partir de nuestro modelo de actuación de servicio “**Nos importas tú**”, y así lo hicimos con esta pareja de antioqueños residentes desde hace más de 35 años en el municipio de Chía.

De esta manera el acompañamiento asertivo y oportuno de Colfondos consolida ese propósito de que los trabajadores cuenten con escenarios que les faciliten tomar las mejores decisiones en ese objetivo de lograr su pensión.



Mejores Rentabilidades para nuestros Afiliados

Ocupar las primeras posiciones de rentabilidad en la industria privada para nuestros afiliados, nos permite sumar para que más colombianos apalanquen la materialización de sus sueños, a través de sus ahorros en pensiones y cesantías. De acuerdo con la Superintendencia Financiera de Colombia, a lo largo del 2015 Colfondos obtuvo las mejores rentabilidades, en tres de los cuatro fondos de pensiones obligatorias que administra. En cesantías, donde operan dos portafolios (corto y largo plazo), la entidad ha mantenido la mejor rentabilidad durante los últimos dos años, en el portafolio de largo plazo. Estas rentabilidades son producto de la gestión de un equipo de inversiones calificado y de experimentado que lleva muchos años trabajando unido, y que invierte los recursos de los afiliados siguiendo un proceso disciplinado, que ha mostrado resultados consistentes en el tiempo. **Las rentabilidades obtenidas ratifican el compromiso de Colfondos con sus afiliados y sus familias, sumando así para que consoliden un ahorro que les permita cumplir metas como adquirir vivienda, capacitarse profesionalmente o materializar la pensión.**

Educación Financiera

Las decisiones que toman las personas en cada una de las etapas de su vida son determinantes, con mayor razón en el tema pensional, por esta razón en Colfondos, además de brindarles a nuestros afiliados la mejor administración de sus recursos en pensiones y cesantías, ponemos a su disposición un programa de educación financiera para que tomen decisiones bien informadas.

Este programa de educación financiera incluye:

Construyendo su futuro, contamos con un programa especializado en educación financiera denominado Construyendo su futuro, en el que nuestros afiliados y en general los consumidores financieros pueden acceder a conceptos básicos financieros, e información sobre pensiones y cesantías. **En www.colfondos.com.co – Responsabilidad Social - Educación Financiera- los visitantes pueden conocer cómo funciona el sistema de pensiones en Colombia, cuáles son sus diferencias, y qué tomar en cuenta a la hora de elegir.**

Campaña de Educación Financiera Asofondos, a través de Asofondos, gremio que reúne a las Administradoras de Pensiones y Cesantías como Colfondos, desarrollamos campañas de educación financiera encaminadas a brindar información relacionada con la industria pensional y de cesantías. En la medida que el consumidor financiero acceda a toda la información y orientación que de manera didáctica podemos entregarle en Colfondos, cumpliremos con ese propósito conjunto: que tome las mejores decisiones en aras de lograr su pensión.



ECOEficiencia

Reducción de Extractos Impresos

En Colfondos estamos comprometidos con la preservación del Planeta. En virtud de lo anterior, hemos venido desarrollando diversas estrategias para que nuestros afiliados asuman el control de sus ahorros en pensiones y cesantías a través de extractos digitales, dejando a un lado el uso de los extractos físicos. Para septiembre de 2015 Colfondos había logrado que el 32% de los extractos se enviaran por correo electrónico (709.270 de un total de 2.199.000), lo que significó un incremento del 13% respecto al volumen enviado en septiembre de 2014, cuando el porcentaje fue del 19%.

Lo anterior representa una considerable disminución en el envío de extractos físicos, y por consiguiente una disminución en el impacto que le genera al Planeta el uso indiscriminado de papel.

En línea con la protección del medio ambiente, nueva iluminación LED en oficinas. A lo largo del 2015 incorporamos en nuestras oficinas una nueva iluminación tipo LED, un sistema que disminuye el consumo de energía, se enciende en frío, no genera calor al exterior y lo más importante, es amistoso con el medio ambiente al no tener mercurio ni rayos UV.

La implementación de esta iluminación se viene realizando paulatinamente, a medida que abrimos nuevas oficinas o se realizan remodelaciones en las actuales. Lo anterior genera una mayor eficiencia en el consumo de energía, así como una reducción en los residuos que venían generando las lámparas fluorescentes y los balastros.

Cordialmente,

Alcides Vargas Manotas
Presidente

