

# INFORME

Responsabilidad Social Corporativa Colfondos

# 2016

# INTRODUCCIÓN

Entender la Responsabilidad Social como un conjunto de acciones que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, nos ha permitido como Administradora de Pensiones y Cesantías engranar la eficiencia en el manejo de los recursos que nos confían nuestros afiliados con la posibilidad de sumar a la construcción de una mejor sociedad.

Colfondos, con más de veinticinco años de experiencia, se ha consolidado como una entidad moderna, humana y sostenible en el tiempo que administra eficientemente las pensiones y cesantías de casi tres millones de colombianos, haciendo posible que más personas sean felices al momento de retiro de su vida laboral.

Paralelo a este compromiso y enmarcado en su programa de responsabilidad social corporativo, la entidad ha institucionalizado

iniciativas de beneficio para la comunidad, para los funcionarios y para la sociedad en general, enfocadas en pilares como la educación, la cultura, el medioambiente y el trabajo social.

Todo lo anterior es posible gracias al apoyo y acompañamiento de nuestros accionistas, el grupo canadiense Scotiabank y Mercantil Colpatria, los cuales a partir de sus políticas corporativas han permitido que entidades como Colfondos desarrollen iniciativas que hoy tienen en la comunidad un gran reconocimiento.

En virtud de lo anterior y enmarcado en nuestra filosofía y modelo de actuación denominado Nos Importas Tú, presentamos con orgullo nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa Colfondos.

# I. CÓDIGO DE CONDUCTA SCOTIABANK

Formar parte de la multinacional canadiense Scotiabank, uno de los grupos financieros con mayor presencia a nivel mundial, nos ha permitido como Administradora de Pensiones y Cesantías alinear nuestras políticas de conducta bajo los más altos estándares de calidad, entregando valor a nuestros clientes, empleados, accionistas y comunidad en general.

Nuestro Código de Conducta define las responsabilidades de empleados, directores, y oficiales frente a las comunicaciones digitales, el uso de las redes sociales, la protección de la privacidad y seguridad en los servicios de servidores virtuales (“cloud”), así como la custodia y resguardo a cargo de terceras partes y los derechos de propiedad intelectual.

Cada uno de los funcionarios de la entidad tiene el deber de reportar cualquier violación real o potencial a las regulaciones o políticas

internas, incluyendo instancias donde se identifica un riesgo que parece haber sido obviado o ignorado por otros.

Los empleados, directores y oficiales de “The Bank of Nova Scotia” y sus subsidiarias directas e indirectas en todo el mundo como Colfondos S.A. Pensiones y Cesantías, tenemos la responsabilidad de leer, comprender y cumplir los principios y políticas contenidas en el Código de Conducta.

A través del proceso formal de aceptación, cada año todos los funcionarios aceptamos el cumplimiento de dichas responsabilidades.

## II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

Desde el área de Gestión Humana de Colfondos acompañamos la transformación del negocio con el firme propósito de retener, atraer y desarrollar un Talento Humano capaz de lograr los objetivos que requiere el negocio a través de los focos definidos.

A continuación, resumimos los logros alcanzados en los diferentes procesos manejados al interior de Colfondos, durante el año 2016.

### **Gestión del Clima Organizacional**

El Clima Organizacional en Colfondos mide la amplitud del compromiso, el sentimiento de orgullo y el nivel de satisfacción que sentimos los empleados por la Compañía. Como trabajadores de Colfondos estamos comprometidos con las metas y con los proyectos que perduran 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 2016, obtuvimos una participación de 809 empleados (98%) de la organización y una calificación total Compañía de 65% de favorabilidad (opción totalmente de acuerdo) con un incremento de 2 puntos porcentuales frente al resultado del 2015.

A través de la Gestión del Clima definimos y focalizamos las acciones que aportan al mejoramiento del ambiente como herramienta para el logro de objetivos estratégicos de Colfondos movilizándolo al Talento Humano, de cara a los retos planteados año a año.

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 movilizando al Talento Humano, de cara a los retos planteados año a año.

Dentro de las acciones que se ejecutaron en el 2016 para Gestión del Clima encontramos:

- 72 Líderes a nivel nacional que corresponde al 100% del grupo objetivo, divulgaron los resultados de Clima y definieron los Planes de Acción.
- Se ejecutaron más de 100 actividades de mejoramiento.
- Se acompañó 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 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 del autoanálisis, la aplicación de técnicas y el manejo de situaciones concretas relacionadas a su posición.

Participaron en el 2016:

- 4 líderes cuyos cargos correspondieron 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 definidas, 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 en 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 permite acceder a cargos de mayor o igual responsabilidad. En el 2016, identificamos aquellos 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 permiten lograr un mayor desarrollo de su perfil actual, teniendo en cuenta sus expectativas futuras.

### **Líderes que Inspiran a la Acción**

La estrategia Colfondos establece como unos de sus pilares el fortalecimiento del liderazgo para la consecución de los objetivos que nos hemos propuesto cumplir al 2020.

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.

Tuvimos 100% de cumplimiento de las actividades de la Fase I del Proyecto que comprendió la evaluación de competencias y elaboración



del Plan de Desarrollo Personal-PDP.

Estamos implementando las actividades de la Fase II que corresponden a la ejecución de las acciones de desarrollo, autogestión del liderazgo, segunda evaluación de competencias y certificación como un Líder que Inspira a la Acción.

### **International Internship Program**

Lo mejor del Talento lo obtenemos de personas que tienen la actitud, las competencias, el compromiso y la contribución que la organización necesita para lograr los retos de crecimiento y sostenibilidad

Este programa busca:

- Promover la integración de los equipos de inversiones de Colombia y Canadá, a través de la rotación en diferentes unidades del negocio.
- Desarrollar mejores prácticas en administración de portafolios de acuerdo con los estándares globales que permiten incrementar la rentabilidad de los fondos administrados.
- Promover el desarrollo del liderazgo y la retención del talento.

### **Universidad Corporativa Colfondos – UCC**

La Universidad Corporativa Colfondos continuó con su propósito de habilitar y profesionalizar a todos los empleados de Colfondos en los conocimientos, habilidades y competencias, con la celeridad y profundidad necesaria que garanticen la implementación de la estrategia y el logro de los objetivos principales que se ha fijado la compañía. Respondiendo a las necesidades de formación, logramos un balance entre el contenido virtual y el presencial, incentivando el autodesarrollo y poniendo una mayor cantidad de contenidos al alcance de todos los empleados. Aumentamos la participación en la formación y la satisfacción de los empleados con respecto al año fiscal anterior.

Estos fueron los principales programas incluidos dentro de cada una de las Mallas de las Escuelas que conforman la UCC.

#### **Programas Escuela Gerencial**

- Fase I programa líderes que inspiran operaciones (6 módulos implementados)
- Diálogos de equipo
- Inplacement unidad de Gestión Patrimonial.



### Programas Escuela Comercial

- Programa fuerza de nuestros sueños 2016
- Diagnóstico malla comercial
- Virtualización contenidos y Plan 30/60/90
- Fortalecimiento MAC

### Programas Escuela Administrativa

- Taller gestores de experiencia
- Taller hechos de Pasión
- Finanzas para no financieros
- Adecuada Gestión de Contratos/Compras
- Guías de Servicio

### Programas Escuela Servicios Compartidos

- Soy dueño de proceso
- Implementación Bizagi
- Mejoramiento Sexta Ola
- Cursos virtuales procesos, incapacidades y sobrevivencia programas transversales

La formación fue impartida por formadores internos certificados y por 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.

Adicionalmente, la Universidad Corporativa Colfondos desarrolla y certifica entre otros; el proceso de inducción corporativa para nuevos empleados de la Compañía, el entrenamiento y refuerzo comercial para la Fuerza de Ventas de Colfondos; así como el desarrollo de 18 cursos regulatorios de actualización anual que por normatividad o por política interna de Colfondos o de su accionista Scotiabank son puestos a disposición de todos los empleados para asegurar el adecuado cumplimiento y operación de Colfondos.

### La Universidad Corporativa en Cifras – 2016

A continuación podrá encontrar los principales indicadores de la Universidad Corporativa durante el año fiscal 2016



Durante el 2017, 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 6 años consecutivos en una solución para atender temas relacionados con el bienestar y la salud y que compensan la energía de los empleados que imprimen para el logro de los objetivos que se le 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 a favor de la gente.

Las actividades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan en más de 40 escenarios en los que se busca 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 con 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 580 hijos de empleados.
- **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.

A la fecha, más de 300 empleados disfrutaron de este beneficio.

- **Vacaciones Recreativas**, dirigidas especialmente a los “Pequeños Colfondos”, constituidas como espacios en los que los niños disfrutaron de actividades lúdicas, culturales, al aire libre y deportivas. Durante el año 2016, más de 320 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 450 regalos a nivel nacional** para todos los hijos de los empleados, en el mes de diciembre de 2016.

- **6 celebraciones de Fin de Año en todas las ciudades donde Colfondos opera**, como reconocimiento a la entrega, compromiso y logros alcanzados durante el año.

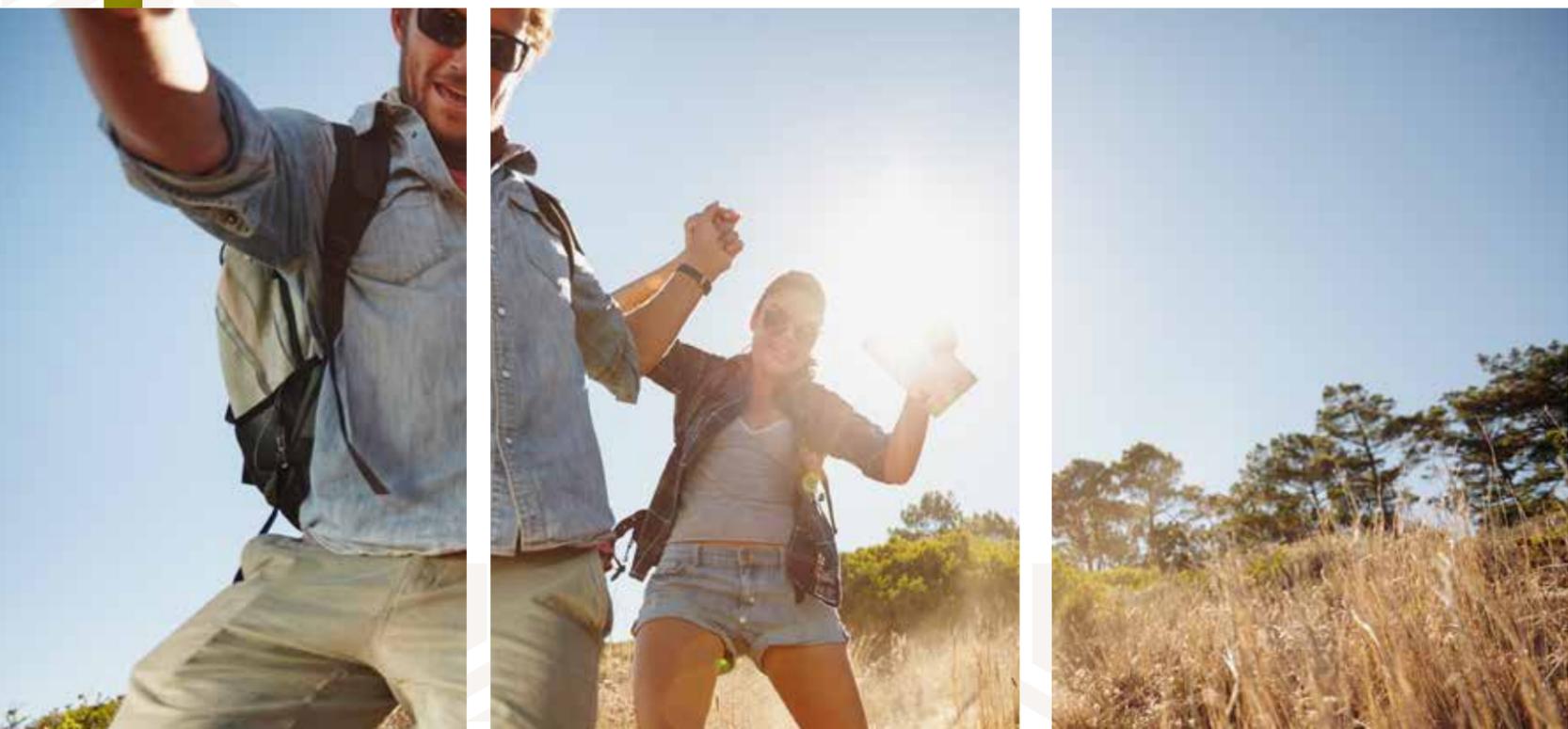
- **Feria de Bienestar**, realizada en las principales ciudades con el propósito de brindar soluciones a las necesidades más representativas de los empleados de la Compañía.

- **Caminatas Ecológicas y Carreras de Observación**, espacios en los que nuestros empleados y un miembro de su núcleo familiar disfrutaron de un día de interacción con la naturaleza, participaron más de 450 empleados.

- **Media Maratón de Bogotá**, evento al que nos unimos como Colfondos anualmente, brindando a nuestros empleados un espacio deportivo con el fin de incentivar prácticas saludables, participaron más de 50 empleados.

- **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.



## Seguridad y Salud en el Trabajo

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 de trabajo 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 2016:

- Trabajamos en la documentación, actualización e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.
- 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 más de 770 exámenes ocupacionales periódicos a nivel nacional, 12 exámenes médicos ejecutivos y cubrimiento a 70 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 Jornada 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 93% de los trabajadores.

- Cumplimos con los requisitos fundamentales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) con vigencia hasta marzo de 2018.
- Participamos en el Octavo Simulacro Distrital de Evacuación el 26 de octubre del 2016, involucrando a más de 350 empleados de la Compañía de la Sede Carrera 30 y Torre Calle 67 y a nivel nacional se llevaron a cabo 20 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 en el 2016 fue dirigido a 19 empleados futuros a pensionarse donde se les brindo herramientas, conceptos, estilos de vida y espacios de reflexión que permiten tomar decisiones futuras, hacia su bienestar y tranquilidad, la 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 Administrativos 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 para el año 2016 se programaron y realizaron 27 reuniones.



- **Reuniones Siempre MÁS Cerca:** Espacio moderado por el Gerente de Gestión Humana de la Compañía, en el que 5 empleados de la Fuerza Comercial tienen semanalmente la oportunidad de dar a conocer sus inquietudes y recibir información de interés del negocio. Para el año 2016 se programaron y realizaron 15 reuniones.

- **Comités Directivos en las Regionales:** Visita del Comité de Presidencia en las diferentes Regionales, con el objetivo de generar un espacio de cercanía entre la Alta Gerencia de Colfondos y las Regionales, este año se realizó el Comité en la Regionales Capital y Centro y se dividió en cuatro reuniones (Capital, Centro,

Vicepresidencia de Servicios Compartidos y Vicepresidencia de Gestión Patrimonial).

Cumplimiento del 100% de esta actividad.

Los Comités Directivos de las Regionales Antioquia y Norte están programadas para realizarse en el año 2017.

- **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 avances en la Planeación Estratégica. Se realizó el 25 de noviembre de 2016.

Cumplimiento del 100% de esta actividad.

**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 relevante de las diferentes Vicepresidencias del negocio, información de la Universidad Corporativa Colfondos disponibles 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.
- **Red Social Interna Colfriends:** Red colaborativa y de trabajo en equipo, con la que fortaleceremos la comunicación, el conocimiento y la integración con nuestros colegas de trabajo.

¡Demos la bienvenida al mes de **febrero**, teniendo presentes las 3 S en cada tarea que emprendamos!

**SENSIBILIDAD • SIMPLICIDAD • SENTIDO COMÚN**



## Programa de Reconocimiento

En el año 2014 en el mes de mayo, 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, aquellos que sean reconocidos en alguna de las Categorías, les otorga puntos para redimir en la plataforma virtual.

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

**Reconocimiento Formal**, que 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 cinco categorías diferentes:



**1. 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 74 Líderes postulados.

**2. 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 131 Empleados postulados.

**3. 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 84 Equipos postulados.

**4. Proyectos:** Reconoce a aquellos empleados que participaron en proyectos que tienen como enfoque la estrategia de la Compañía y que cumplen con el cronograma y objetivo del mismo.

En esta categoría ya llevamos más de 410 personas entre empleados directos y proveedores que han participado en Proyectos de la Compañía.

**5. Reconocimientos Éticos:** Reconoce a aquellos empleados que demuestran una Conducta Ética y correcta, alineada a nuestros valores.

Esta categoría inició en el año 2016 tiempo en el cual se han reconocido a tres personas en los dos eventos.

**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 1.340 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 5 eventos, quienes aparte de asistir a este, reciben 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 2000 empleados reconocidos en las diferentes Categorías.

### **Innovación**

Dando continuidad al programa de Innovación de la Gerencia de Gestión Humana, se implementaron 2 proyectos que están incluidos como objetivos que apoyan la estrategia 2016 – 2020 y que como estrategia definida logran como resultado optimizaciones de procesos internos, disminución de costos en la operación y/o generación de ingresos e ideas que incluso pueden convertirse en transformadoras del Modelo de Negocio.

**Biocofondos:** Siendo Barranquilla un foco estratégico de la compañía, con 4800 transacciones promedio al mes y con uno de los mayores gastos a nivel nacional, se considera importante para iniciar la implementación de este piloto.

Su objetivo fue reducir la relación ingreso/gasto de la Regional Norte del 56% al 50% a cierre de FY2017, a través de la implementación de una sede Biosostenible y estrategias complementarias con el fin de fortalecer la responsabilidad ambiental empresarial y lograr el ahorro propuesto, el cual fue de \$516.076.311 anuales.

**Voluntad sin Límites:** Tuvo como objetivo establecer en Colfondos un proceso de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad con el fin de fortalecer la responsabilidad social empresarial y lograr beneficios tributarios.

Actualmente contamos con dos personas vinculadas directamente con discapacidad en el área de servicio y la oficina centro, lo cual ha generado un bienestar laboral con sus compañeros y un mejor servicio al cliente.





Dentro del programa de innovación se establecieron dos eventos oficiales que tienen lugar en el mes de mayo y diciembre de cada año, estos son respectivamente:

**Día de la Innovación con el Comité Directivo:** Actividad realizada, en donde el comité directivo en un espacio diferente a Colfondos se toman el espacio para ver la planeación de la compañía desde una perspectiva de innovación.

Acompañados por un experto en el tema, se desarrollaron herramientas de innovación que generaron proyectos a ser implementados por el equipo de los 9 Visionarios de la Innovación y el Gerente responsable, estos proyectos van amarrados con la estrategia de la compañía.

**Semana de la Innovación:** Se desarrollaron una serie de actividades con

el objetivo incentivar a los “millennials” de Colfondos y generar oportunidades para el negocio a través de sus ideas.

- **Muestra de innovaciones generadas por “millennials”:** 45 innovaciones realizadas por “millennials” donde en formato plano se dejan claros los objetivos de la innovación, el tipo de esta y a partir de realidad aumentada las identidades de los millennials en cada una.
- **Reto de aplicación de posturas para “Reconocer a los Millennials innovando en el día a día”:** Juego de 4 fases.
- **Ciclo de conferencias “Necesidades –que se pueden desarrollar desde la innovación- para implementar Millennials en nuestro**

**entorno**”: Para esta actividad se contó con expertos en innovación (programa de MIT, innovadores menores de 35 años.

- **Wiki mapa de “Oportunidades de la compañía desde la innovación.**
- **Reto - Taller de “solución de oportunidad desde la innovación”:** Design Thinking, Mapa de empatía y prototipado rápido.
- **Maratón de Elevator Pitch, “Vendiéndole las ideas a los Millenials”:** Durante esta maratón se hizo una selección de proyectos para ser expuestos en el elevador y retroalimentados por dos jurados.
- **Subasta de proyectos para innovar:** Los proyectos no seleccionados se presentaron en formato de alfabeto visual para entrar en el juego de subasta de inversión y poder construir categorías de innovación, implicaciones y mejoras a las propuestas.

Las cifras de participación de estas actividades fueron las siguientes:

- Participación en la selfiton: 360 personas
- Interés de participar en los retos de la semana: 404 personas en Bogotá

- Inscripción de 110 personas para la actividad del Elevator Pitch
- Postulación de 10 jurados y entrega de pasaportes al 100% de los empleados
- 80% de las personas de las dos sedes se vinieron en Jean y Tennis
- Participación de 218 personas con participación activa en la Conferencia vía Streaming
- Asistencia de 94 personas en las dos sedes a las actividades de infográficos, wiki de oportunidades, desarrollo y prototipado de proyectos
- Se generaron 320 retos aplicables a la compañía y se escogieron 10 con metodología Design Thinking
- Se eligieron 10 líderes para el Elevator pitch, los cuales tuvieron una preparación previa con una persona neurolingüista

Complementando las iniciativas del programa en el transcurso del año se desarrollaron las siguientes actividades al interior de Colfondos:

- Reuniones semanales con Visionarios de la Innovación.
- Capacitación en herramientas de la metodología SIT a 29

personas de diferentes áreas de la compañía.

- Ideatones para la generación, capitalización de ideas y evaluación de viabilidad de proyectos 2017.
- Cafés de Innovación, Equipo de tarea Innovadora, Implementación de Piloto proyecto 4 x 3.
- Noticias y actividades semanales en Colfondos en Línea.

#### Productividad

Se implementaron 12 proyectos Lean, con mejoras, en diferentes áreas de la Compañía:

• Gestión Documental

• Compras

• Calidad de Datos

• Tecnología

• Secretaría General

• Recursos Humanos

• Contabilidad

• Mercadeo

• Servicio

• Gestión Administrativa

• Contact Center

• Oficinas

• ISA

• Beneficios y Pagos

#### Proyectos

Los beneficios estuvieron asociados a:

- Mejoramiento de tiempos de proceso.
- Cumplimiento de ANS.
- Solución de errores (aumento de calidad).
- Estandarización de procesos.
- Reducción de inventarios y costos asociados.
- Reducción de reproceso.
- Apropiación de los dueños de proceso, sobre el mejoramiento continuo de los procesos a cargo.

Se implementaron 10 proyectos estratégicos y 7 proyectos BAU (Business as Usual) que generaron impacto en la estrategia de la compañía, otros logros a destacar fueron:

- Implementación de BPM-Bizagi, flujos Vejez e Incapacidades.
- Identificación de brechas en las competencias de líderes y diligenciamiento del Plan de Desarrollo Personal.
- Implementación de retiro de cesantías web para empleadores.
- Servicio de doble asesoría a clientes.
- Cultura organizacional de responsabilidad social empresarial mediante innovación.
- Participación activa de los Gerentes de Proyectos y exposición frente al Comité Directivo.



## BENEFICIOS EXTRALEGALES

### Plan de Beneficios Extralegales

Con el objetivo de fortalecer la Política de Bienestar Social y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros empleados, durante el año 2016 continuamos con el Plan de Beneficios Extralegales lanzado a finales del año 2013 y para el mes de diciembre lanzamos “TU ERES MAS”, cubriendo las necesidades detectadas en el Estudio Sociodemográfico practicado para tal fin.

“TU ERES MAS” es el plan de beneficios extralegales fortalecido en el cual se incluyeron nuevos beneficios como:

- Permiso remunerado por cumpleaños.
- Beneficio por jubilación (prima de invalidez y vejez).
- Prima extralegal de junio.
- Prima extralegal de diciembre.
- Prima de antigüedad.
- Auxilio de movilización para la fuerza de ventas de multiproducto.

Adicionalmente se mejoraron los beneficios:

- Prima de vacaciones.
- Beca no salarial para estudios universitarios.
- Auxilio escolar hijos y Póliza de vida grupo.

Por último, se mantuvieron dentro del plan los beneficios: Permiso remunerado por matrimonio y la participación en convenios para acceder a créditos de vivienda y libranza con tasas preferenciales según condiciones de la Entidad Financiera.

Los Beneficios Extralegales son cubiertos en su totalidad por la Compañía y contienen prerrogativas que atienden a intereses de los empleados y a su grupo familiar, permite fortalecer la Política de Calidad





de Vida y de manejo de relaciones laborales que hacen que Colfondos se vuelva más atractivo y competitivo en la industria.

En el año 2.016 se cubrieron necesidades de nuestros empleados a través de estos beneficios así:

- Prima No Salarial de Vacaciones otorgada a 552 personas.
- Prima semestral extralegal de diciembre otorgada a 624 colaboradores.
- Beca No Salarial de Estudios Universitarios para Pregrado, de las cuales se otorgaron 86 becas en lo corrido del 2016.

• Póliza de Vida Grupo No Salarial - Se atendieron durante 2016 las siguientes coberturas:

- Asistencia médica domiciliaria: 592 servicios.
- Auxilios por hospitalización, incapacidad, maternidad: 40.
- Indemnizaciones por enfermedades graves: 4.

• Auxilio No Salarial Escolar Para Pequeños Colfondos: Este auxilio se otorga en el mes de enero de cada año a los trabajadores directos que, para el momento del pago tengan hijos hasta de 12 años, inscritos en el Programa Pequeños Colfondos. En el 2016, 580 hijos de empleados recibieron este auxilio.

- Permiso Remunerado por Matrimonio: 15 empleados directos de Colfondos que contrajeron matrimonio disfrutaron de tres (3) días hábiles de permiso salarial remunerado durante el 2016.

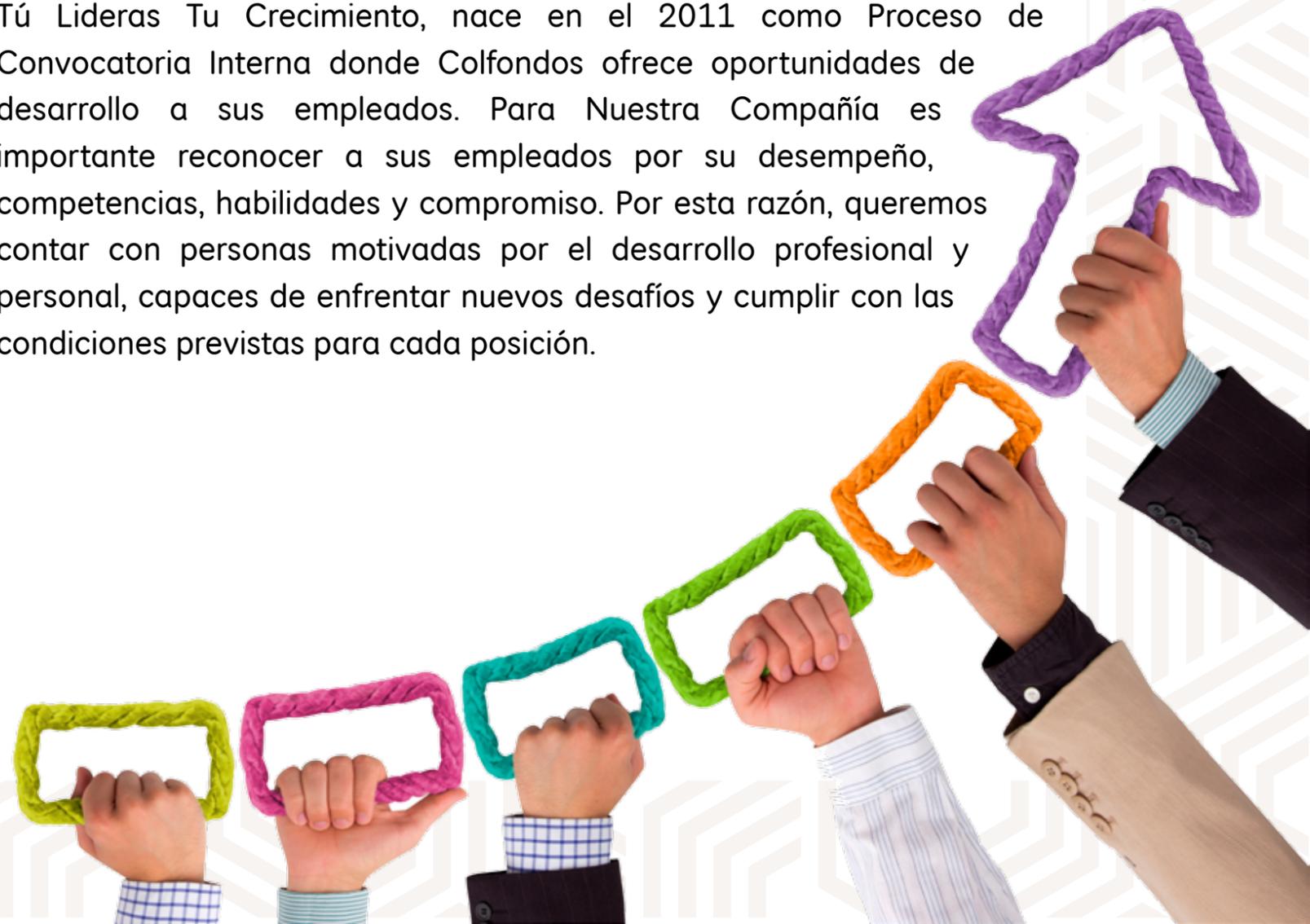
**Beneficios Voluntarios y Convenios:** Cubiertos en su totalidad por los empleados, facilitando la financiación a través de la nómina con tarifas y tasas preferenciales, como resultado de negociaciones colectivas de productos y servicios adelantadas por la Compañía.

- Crédito Hipotecario de Vivienda.
- Crédito de Libranza: 308 empleados de Colfondos accedieron a créditos con tasas preferentes a través de Multibanca Colpatría.
- Planes de salud: 282 empleados en 2016 hicieron uso de los diferentes planes colectivos de medicina pre-pagada, pólizas de hospitalización y cirugía, planes complementarios de salud, planes odontológicos, entre otros.
- Seguros (vida, vehículo, SOAT, otros): 554 empleados en 2016 estuvieron amparados a través de estos convenios voluntarios.
- Convenio Bodytech: 13 empleados en 2016 optaron por tomar el beneficio de financiación y tarifa preferente.

**Beneficios Emocionales:** (Asociados al Plan de Calidad de Vida): En el año 2016, más de 300 empleados disfrutaron de los beneficios: Horario Flexible y Oficina móvil. Adicionalmente, 320 Pequeños Colfondos participaron en Vacaciones Recreativas y se realizaron actividades como Celebración de Fechas Especiales, Jornadas de Vacunación, Eventos Deportivos, entre otros.

### Tú Lideras tu Crecimiento

Tú Lideras 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 les 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:**

1. Generar un proceso objetivo y transparente.
2. Ofrecer oportunidades de carrera basado en competencias.
3. Buscar internamente el talento.
4. Generar retroalimentación como fuente de desarrollo.

Durante el año 2016 tuvimos 170 postulaciones para Convocatorias Internas.



### III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

**iNos  
Importas  
Tú!**

Tres palabras que reúnen el sentimiento y razón de ser de Colfondos. Un sentimiento de vida que queremos tener presente en cada una de nuestras acciones para dejar huella en todas aquellas personas que directa o indirectamente se relacionan con nuestra entidad.

Con esa convicción hemos comprendido que entre todos podemos sumar para que la comunidad que nos rodea tenga la posibilidad de mejorar su calidad de vida. Iniciativas como el Día de la Comunidad Colfondos, refrendan ese compromiso con nuestra sociedad y con nuestro país.

## Día de la Comunidad Colfondos

Una de las iniciativas insignias de la entidad, que ha trascendido en lo social para reunir en un solo propósito a varias entidades públicas y privadas, es el Día de la Comunidad Colfondos. Una jornada que se desarrolla desde el año 2013, permitiendo que los funcionarios de la entidad trabajen por y para la comunidad.



Este maravilloso propósito reúne cada año a cientos de colaboradores vinculados con Colfondos en torno a una labor de voluntariado. Este año la jornada llegó a seis ciudades del país: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena y Bucaramanga. Como novedad en el 2016, a diferencia de los años anteriores, donde el trabajo consistió en mejorar las instalaciones educativas de escuelas de bajos recursos, la labor tuvo un giro especial para centrarse en el mejoramiento, pintura, limpieza y construcción de zonas verdes de sitios emblemáticos y espacios públicos de nuestras ciudades, trabajando de esta manera en pro de la rehabilitación y embellecimiento del patrimonio urbano y natural que nos rodea, clave en la generación de cultura ciudadana.

Gracias al impacto positivo que generó la actividad, entidades públicas y empresas del sector privado se sumaron activamente para generar un mayor alcance.

### En simultánea a nivel nacional

La jornada desarrollada el 22 de octubre a nivel nacional, hizo presencia este año en seis ciudades del país:

#### Bogotá

En alianza con la Alcaldía Mayor de Bogotá, varias de las empresas del distrito y las empresas privadas aliadas como Carulla, Holiday Inn, Artisan Hotels y Gallo Rosa, COLFONDOS desarrolló una jornada de embellecimiento y recuperación en el emblemático y tradicional barrio Quinta Camacho de la localidad de Chapinero.



Más de 250 voluntarios participaron en actividades tales como recolección de residuos, poda de árboles, barrido de calles y parques del sector, remoción de afiches, limpieza de postes, siembra de árboles y sensibilización a la comunidad sobre el manejo de residuos y separación en la fuente.

Por el Distrito participaron la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, UAESP, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, IDPC, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, IDRD, Aguas de Bogotá, la Alcaldía local de Chapinero y El Jardín Botánico, entidad que intervino cerca de 500 Mt2 con al menos 5.600 plantas de especies como Anigozanthos, Helechos, Acantos, entre otras, bajo criterios de Paisajismo. La jornada permitió también sensibilizar a la comunidad sobre la protección y mantenimiento de la ciudad.

### **Barranquilla**

En la Puerta de Oro de Colombia, más de 40 empleados de Colfondos, rehabilitaron y mejoraron el boulevard Simón Bolívar de la Cr54. Con esta intervención se embelleció este patrimonio de la ciudad. “Estamos agradecidos por esta labor tan bonita que realiza Colfondos. Habíamos tocado varias puertas del sector privado, sin embargo, Colfondos es la primera empresa que viene a trabajar por



la comunidad”, sostiene Eduardo del Risco, residente del sector.

### **Medellín**

En la ciudad de la eterna primavera, un voluntariado conformado por más de 30 empleados de Colfondos, rehabilitó el emblemático parque Berrío del Centro de Medellín. La iniciativa permitió embellecer uno de los íconos urbanos de la ciudad, referente de la ciudad y punto de encuentro de residentes y foráneos. En la jornada se desarrolló hidrolavado, limpieza de basuras y pintura.



## Cartagena

En la Ciudad Heroica, un voluntariado conformado por más de 20 empleados de Colfondos, realizó una jornada especial de limpieza de la bahía de Cartagena. Con esta intervención se embelleció un lugar que muestra la majestuosidad de la naturaleza. El resultado: 60 sacos de escombros y basura recogidos.



CARTAGENA



## Bucaramanga

En la ciudad de los parques, un voluntariado conformado por más de 20 empleados de Colfondos, embelleció el parque ANTONIA SANTOS, ubicado en la Cr 22 con calle 32, comuna 13. Con esta intervención se recuperó un lugar que beneficia a todos los niños y jóvenes que en sus momentos de esparcimiento buscan en el deporte y la recreación una alternativa sana de diversión.



## Cali

En Cali, 30 empleados de la entidad rehabilitaron y limpiaron el parque de la Comuna 16. La jornada incluyó pintura de canchas deportivas, juegos infantiles y limpieza en general. “Iniciativas como el Día de la Comunidad Colfondos nos permiten materializar ese compromiso que hemos adquirido con nuestros afiliados, con la comunidad y con todo el país”, agrega Colfondos.



CALI



## Fundación Solidaridad por Colombia

Una iniciativa de carácter nacional como la Caminata Solidaridad por Colombia, nos permite materializar ese propósito que nos hemos planteado de sumar a la construcción de Tejido Social. Colfondos a través de su programa de Responsabilidad Social ha estado vinculado por más de seis años a esta fundación mediante diferentes actividades. En 2016 apoyó la realización de la Caminata, que cumple la importante misión de recolectar recursos para invertirlos en la educación de jóvenes a través de varios programas de formación.

La Fundación Solidaridad por Colombia es una entidad sin ánimo de lucro busca el desarrollo integral de la familia como núcleo de la sociedad, a través, de la formación en valores, con el fin, de propender por mejores niveles de vida y acceso a oportunidades de la población más vulnerable del país.

## Fundación FANA

En línea con ese propósito que nos acompaña de sumar a la construcción de un mejor Futuro, hemos ratificado nuestro apoyo a FANA, fundación que brinda asistencia a la niñez abandonada brindando protección integral de niñas y niños. FANA nos permite potencializar el talento de nuestros niños mediante el fortalecimiento de los núcleos familiares.

## Solidaridad con nuestros Afiliados

Una de las campañas más emotivas que realizamos durante el año se centró en uno de nuestros afiliados: Edwin Hernandez, de 32 años, quien fue diagnosticado con una enfermedad autoinmune degenerativa que no tiene cura. Desafortunadamente el sistema de atención médica en el país no le pudo brindar el tratamiento que requería para mejorar su calidad de vida, obligando a su esposa y familiares a pedir ayuda financiera para costear su tratamiento en el exterior, con la esperanza de un futuro mejor para Edwin. De escasos recursos económicos, sus familiares tocaron las puertas de Colfondos, quien respondió a esta solicitud a través de la campaña interna de recolección de dinero: **Salvemos todos a Edwin**, la cual promovimos entre los colaboradores de la Compañía.

Una vez más el espíritu de colaboración interno permitió recolectar y entregar la suma de 9 millones de pesos a Edwin y su familia, producto de las donaciones realizadas por los empleados de Colfondos. Una muestra más del compromiso que tenemos para con nuestros afiliados y en este caso en particular, para con una familia colombiana que requería de apoyo para salir adelante.



## IV. CULTURA

### MISI

En Colfondos estamos convencidos que una de las formas más importantes de construir un futuro mejor para cualquier sociedad es a través de la inversión en cultura. Por esta razón y por quinto año consecutivo, Colfondos abanderó la temporada teatral de la productora musical y teatral más representativa del país. Esta posibilidad le permite a la entidad convertirse en un importante patrocinador de la cultura mediante el apoyo que brinda MISI a niños y jóvenes en la formación de las artes escénicas a través de su escuela de formación especializada, la cual trabaja con los jóvenes desde tempranas edades hasta la edad adulta.

En el 2016 la compañía teatral puso en escena maravillosos montajes como “Peter Pan”, un importante clásico de la literatura infantil. Asimismo, en diciembre la productora presentó una obra

inspirada en el espíritu de la Navidad “Cartas a Papá Noel”.

Además de sumar al futuro de cientos de niños y jóvenes que han encontrado en el teatro un proyecto de vida, este apoyo nos permite como Administradora de Pensiones y Cesantías acercar a nuestros afiliados y empleados la posibilidad de disfrutar de espacios culturales a través de funciones exclusivas para ellos.



## V. COMPROMISO CON NUESTROS AFILIADOS

### **EDUCACIÓN FINANCIERA**

En Colfondos nos interesa que nuestros afiliados y la comunidad en general accedan a fundamentos básicos que optimicen la administración de sus recursos. Con esa convicción hemos puesto a disposición de los colombianos una serie de programas que hemos desarrollado para materializar este propósito:

#### **Charlas Colfondos**

Uno de los objetivos que consolidamos en el 2016 fue acercar información “de calidad” a nuestros afiliados y en general al consumidor financiero a través de charlas de expertos tributarios, economistas y profesionales en temas previsionales con destacadas credenciales internacionales.

Lo anterior nos ha permitido brindar información especializada para que nuestras diferentes audiencias tomen las mejores decisiones. JP Morgan, PNB Paribas y BlackRock, han hecho parte de este selecto grupo de expertos que acercamos a lo largo del 2016.

#### **Doble Asesoría**

En octubre de 2016 el Gobierno Nacional sancionó la Ley 1748 de 2014, con el objetivo de que las personas que quieran trasladarse entre los dos regímenes pensionales que operan en el país, reciban la asesoría necesaria como condición previa para que proceda el traslado.

A través de nuestros diferentes canales de comunicación y con el gremio que reúne a las Administradoras de Pensiones –Asofondos- llevamos a cabo la socialización del decreto.

### **Construyendo su futuro**

Continuamos fortaleciendo nuestro programa especializado en educación financiera Construyendo su futuro, en el que nuestros afiliados y sociedad en general puede encontrar conceptos básicos financieros e información sobre las pensiones y cesantías, facilitando la toma de decisiones.

### **Vinculación y participación en el GLOBAL MONEY WEEK**

En compañía con el Autorregulador del Mercado de Valores (AMV), Colfondos participó en el GLOBAL MONEY WEEK, que tuvo lugar entre el 9 y 15 de marzo de 2016. Esta iniciativa promovida por la Organización Child and Youth Finance International, busca fortalecer a las próximas generaciones de niños, niñas y jóvenes para que sean ciudadanos económicos seguros de sí mismos, responsables y capaces de tomar decisiones financieras acertadas.

El tema central durante la semana fue promover al ahorro como llave para el futuro. Colfondos participó directamente con la AMV en la creación de los contenidos educativos dirigidos a jóvenes estudiantes de colegios y se vinculó de manera adicional con dos funcionarios de Colfondos, quienes actuaron como voluntarios para ir hasta los colegios a enseñar y difundir los mensajes.



## VI. ECOEFICIENCIA

### PROYECTO BIOCOLFONDOS BARRANQUILLA

Iniciativa de innovación y responsabilidad con el medio ambiente que llevamos a cabo a través de una serie de actividades encaminadas al uso responsable de la energía, el agua potable y el agua lluvia.

Dentro de las principales acciones e intervenciones que desarrollamos se destacan:

- Adecuación de canales y tanque de agua para recoger y almacenar las aguas lluvias, que luego son utilizadas en el riego de las zonas verdes y jardines.
- Cambio de la grifería de los baños, con sistema de cierre automático para reducir el desperdicio de agua en los lavamanos.
- Cambio en los sistemas de cisternas con elementos ahorradores que reducen la descarga de agua y garantizan el correcto funcionamiento de los sanitarios, optimizando así el consumo de agua en las descargas.
- Cambio de 12 aires acondicionados de tecnología convencional a tecnología “inverter”, que es más amigable con el ambiente, utiliza tecnologías avanzadas para reducir el consumo eléctrico. Gradualmente se van cambiando los equipos hasta que toda la sede quede con tecnología moderna, amigable con el ambiente.
- Cambios de todas las luminarias de tipo fluorescente a tipo Led, las cuales permiten la disminución del consumo eléctrico, reducen el calor en los espacios cerrados, por lo que los aires

aconditionados pueden operar con menor carga y consumo.

- Instalación a paneles fotovoltaicos para el aprovechamiento de la luz solar y reducción del uso de energías convencionales, generando alrededor del 30% del consumo actual de la sede.
- Instalación de parqueadero de bicicletas, que también son bancas de descanso con toma eléctrica para carga de equipo celular o computador portátil, alimentadas por un “árbol” que tiene dos paneles fotovoltaicos que generan la energía para estos puntos.
- Jardines verticales en el interior con pared de agua reciclada, para generar mayor sensación de frescura en la sala de espera y sala comercial, diseñando espacios más confortables a funcionarios, clientes y visitantes, con un nuevo estilo de sala que también permite bajar los niveles de estrés.
- Implementación de punto ecológico, para clasificación de residuos reciclables.

### **INSTALACIONES LED**

En Bogotá (sede Carrera 30) instalamos 52 tubos led y dos paneles tipo led con sus respectivas instalaciones eléctricas, generando un ahorro entre el 50% y 60% de energía, mejor iluminación y el aislamiento del calor.

### **AIRES ACONDICIONADOS**

Con tecnología INVERTER SEER 15 R 410 la entidad instaló equipos de última generación en las diferentes sedes de Colfondos a nivel nacional que permiten:

- Ahorro de energía entre un 30% y 50 % según el uso de cada equipo.
- Eficiencia en el funcionamiento térmico.
- Refrigerante amigable con el medio Ambiente.



---

del grupo **Scotiabank**