

I N F O R M E

RESPONSABILIDAD

SOCIAL



 Colfondos
del grupo **HABITAT**

CONTENIDO

Introducción	3
Código de conducta	5
La gestión de nuestro talento humano	7
La comunidad que nos rodea	29
Cultura	36
Compromiso con nuestros afiliados	40
Ecoeficiencia	46

INTRODUCCIÓN

I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

INTRODUCCIÓN

COLFONDOS, SUMAMOS A LA CONSTRUCCIÓN DE PAÍS



En Colfondos, estamos seguros de que construir un *Futuro Feliz* sí es posible. Por eso para nuestra entidad, la Responsabilidad Social Corporativa representa una inmejorable oportunidad de sumar en la construcción de tejido social, mediante acciones que nos permiten consolidar un país más equitativo, sostenible e incluyente.

Con esa convicción trabajamos todos los días para mantener un equilibrio entre el bienestar social, el crecimiento económico y el aprovechamiento de los recursos, generando un impacto positivo para los colaboradores, los afiliados y nuestras diferentes audiencias. Acercamos a los colombianos nuestra asesoría, brindando la mejor gestión de los recursos en cesantías y pensiones, trabajo que es posible gracias a nuestro equipo humano.

La administración de los recursos de casi tres millones de colombianos, la hemos construido a partir de la ética y el profesionalismo, en valores de una marca como Colfondos que tiene como propósito inspirar confianza, admiración y orgullo. Estamos comprometidos con la comunidad que nos rodea, especialmente con las poblaciones más vulnerables, lo que nos motiva a trabajar en pilares como la educación, la cultura, el arte, el medioambiente y el servicio social.

En nombre de nuestros accionistas Scotiabank y el Grupo Mercantil Colpatria, a continuación, presentamos nuestro informe de Responsabilidad Social Empresarial, el cual expone las acciones desarrolladas por la organización durante el año 2018.

En Colfondos Nos Importas Tú.





CÓDIGO

DE CONDUCTA

I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

I. CÓDIGO DE CONDUCTA

La comunidad de colaboradores de Colfondos trabaja día a día con responsabilidad y con el firme propósito de alcanzar los más elevados estándares de conducta ética y profesional, a fin de mantener la confianza de nuestros clientes.

Nuestro trabajo está enmarcado en los principios del Código de Conducta del Grupo Scotiabank, que debemos cumplir las subsidiarias/filiales en todo el mundo, y que busca entregar valor a nuestros clientes, empleados, accionistas y nuestra comunidad.

Con estos estándares de conducta y ética, brindamos herramientas para que los directivos, colaboradores y proveedores logren reconocer situaciones en las que puede ser 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 nos comprometemos a hacer lo correcto y a proceder con integridad, manteniendo nuestros valores organizacionales (respeto, pasión, integridad y responsabilidad); por lo cual cada empleado declara haber leído, conocido y entendido el Código de Conducta, las políticas y procedimiento de nuestra compañía.

Todos los empleados de Colfondos tienen el deber de escalar o reportar aquellos asuntos o situaciones que conozcan y que consideren van en contravía de nuestros valores, estándares, políticas o procedimientos. Para garantizar la transparencia, los colaboradores pueden escalar estos asuntos a través del jefe del área o supervisor inmediato, el área de Gestión Humana, la Gerencia de Cumplimiento y AML, las líneas y buzón de cumplimiento.





LA GESTIÓN DE NUESTRO

TALENTO

HUMANO

I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

2.1 DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, DESARROLLO Y LIDERAZGO



(Universidad Corporativa Colfondos- UCC)



Durante el año 2018, la Universidad Corporativa Colfondos evolucionó para responder a las necesidades actuales de la industria y seguir acompañando a todos los empleados en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para asegurar la implementación de la estrategia.

Hemos adoptado el eslogan *'Aprendizaje que Transforma'*, porque creemos firmemente que los espacios de formación y capacitación en mejores prácticas nos permiten transformar la forma en que trabajamos, así como buscar mejores resultados. Los espacios de aprendizaje de la Universidad Corporativa promueven en las personas cambios de comportamiento y el desarrollo de hábitos más productivos, que les permita lograr sus objetivos y metas al interior de la entidad. Otro aspecto fundamental de esta evolución es la reestructuración de las Escuelas de la Universidad Corporativa, pues ahora contamos con cinco escuelas:

- **Escuela de Talento y Liderazgo:** capacita a las áreas gerenciales responsables de tomar decisiones estratégicas para liderar la transformación organizacional y movilizar los cambios requeridos en los objetivos propuestos del negocio.



II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

- **Escuela de Servicio:** promueve el desarrollo de las habilidades necesarias para crear buenas experiencias de clientes, consolidando una cultura centrada en el afiliado. El año anterior se impulsó esta iniciativa como proyecto estratégico y para ello se estructuró una malla de formación con 22 módulos, de los cuales 9 son virtuales y 13 presenciales, con porcentaje de satisfacción de 95.9%.
- **Escuela de Operaciones:** escuela creada para capacitar a los empleados de Colfondos, para lograr procesos más eficientes.
- **Escuela Comercial:** desarrolla el talento humano a través de procesos de formación continua, enfocados a la profesionalización de la fuerza comercial, contribuyendo a la estrategia comercial.
- **Escuela de Negocio:** escuela transversal que busca desarrollar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para comprender y hacer realidad la estrategia de la organización.

2.1.1. Universidad Corporativa en Cifras 2018

A continuación, se presenta los principales indicadores de la Universidad Corporativa durante el año fiscal 2018:



Indicador	Año 2018
# Horas de Formación Presencial	47.721
# Horas Formación Virtual	28.371
Total Horas de Formación UCC	76.092
Promedio horas de formación por Empleado	78 (37% virtuales / 63% presenciales)
% Satisfacción – Programas	97%

2.2 VIVE COLFONDOS



Vive Colfondos es nuestro Modelo de Cultura Organizacional. Está conformado por 6 elementos que sumados conforman lo que somos, lo que queremos, el principio de Excelencia Operacional que perseguimos, el ADN (Sensibilidad, Sentido Común y Simplicidad) que nos integra y marca el camino de nuestras acciones, las competencias que potencian nuestro talento y los valores que nos soportan.

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL



En Colfondos, el Clima Organizacional mide el compromiso, el sentimiento de pertenencia y el nivel de satisfacción que sienten los empleados por la compañía.

En la medición de Clima Organizacional 2018, obtuvimos una participación de 672 empleados (91%) de la organización. El 65% respondió “es un lugar excelente para trabajar”.

Es importante aclarar que la Gestión del Clima Organizacional es mucho más que una encuesta, pues este proceso define y focaliza acciones que aportan al mejoramiento del ambiente laboral, como herramienta fundamental para lograr los objetivos planteados por la compañía.



2.4 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



Con este programa apoyamos las metas definidas en el plan estratégico del negocio, a través de un Sistema Integrado de Contrato y Evaluación de Objetivos, que permite desarrollar, capacitar y retribuir a los empleados de Colfondos.

Esta herramienta es clave para procesos de Gestión Humana como presentación a convocatorias internas; participación en programas de desarrollo y capacitación; revisiones salariales y nivelaciones. En 2018, el 100% de los empleados cuentan con una metodología estandarizada del desempeño.

2.5 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



2.5.1. Tú Lideras Tu Crecimiento

Para nuestra compañía es importante reconocer a sus empleados su desempeño, competencias, habilidades, compromiso y en ese sentido desde 2011 contamos con el programa **Tú Lideras Tu Crecimiento**, un programa que brinda oportunidades a los funcionarios con ofertas laborales a través de un proceso transparente y competitivo no solo de Colfondos sino de organizaciones que también pertenecen al grupo Scotiabank. Incluso, tenemos un proceso de retroalimentación y crecimiento en caso de no ser seleccionado para el cargo.



II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

Nuestros pilares:

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

Durante el año 2018 cubrimos el 56% de las oportunidades laborales con talento humano interno, lo que representó un incremento de 8% frente a 2017.



2.5.2. Mi Primer Empleo

Desde 2017 Colfondos se une al programa del gobierno nacional “**Mi Primer Empleo**”, generando nuevas oportunidades para jóvenes sin experiencia laboral, potenciando, asimismo, mecanismos de orientación e inserción laboral. Para el 2018 logramos nuevamente la vinculación de una persona en el área de Pagos, recibiendo así el beneficio tributario del 50% por los pagos a la seguridad social de un año.

2.6 COMUNICACIONES INTERNAS



2.6.1. Agenda de Comunicaciones

Espacios presenciales de comunicación cara a cara y bidireccional, para empleados de los diferentes niveles de la Compañía.

En 2018, renovamos los formatos presenciales de comunicaciones y los convertimos en espacios más interactivos, manteniendo nuestro propósito de brindar una comunicación clara y transparente a nuestros empleados de todos los niveles, de manera oportuna e innovadora.

2.6.2. Comités Directivos en las Ciudades

Visita del Comité de Presidencia a las ciudades principales (Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali), con el objetivo de generar un espacio de cercanía entre la alta gerencia de Colfondos y los empleados de estas ciudades.

El año anterior se realizaron los siguientes comités, para revisar la gestión por cada una de las Unidades de Negocio:

- 4 comités en Bogotá
- 1 comité en Medellín
- 1 comité en Barranquilla



2.6.3. 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 realizan dos reuniones anualmente.

2.6.4. Reuniones La Hora del Café

En 2018, se dio inicio a este espacio en el que cada uno de los integrantes del Equipo Directivo se reúne en un espacio informal con 12 empleados de diferentes áreas de la Compañía (inscritos de manera voluntaria y elegidos de manera aleatoria) y comparten un café en torno a una conversación que se divide en dos bloques: en el primero, el Vicepresidente/Gerente invitado, le cuenta a

los invitados de manera general, temas de interés de su Vicepresidencia/Gerencia. En el segundo, son los empleados invitados quienes toman la palabra, para preguntar al Vicepresidente/Gerente, por esos temas en los que tengan dudas, inquietudes, sugerencias e ideas.

Desde su lanzamiento se programaron y realizaron cuatro reuniones.



2.6.5. Reuniones Siempre Más Cerca

Espacio moderado por el Gerente de Gestión Humana de la Compañía, en el que 10 empleados de la Fuerza Comercial tienen la oportunidad de dar a conocer sus dudas, inquietudes, sugerencias e ideas y también, reciben información de interés del negocio.

Durante 2018 se programaron y realizaron tres reuniones.

2.6.6. Plan de Comunicaciones

Campañas que refuerzan las necesidades de comunicaciones de las diferentes Vicepresidencias, a través del *endomarketing*.

En 2018, acompañamos a las diferentes áreas de la Compañía, con más de 30 campañas que atendieron de manera efectiva estas necesidades.

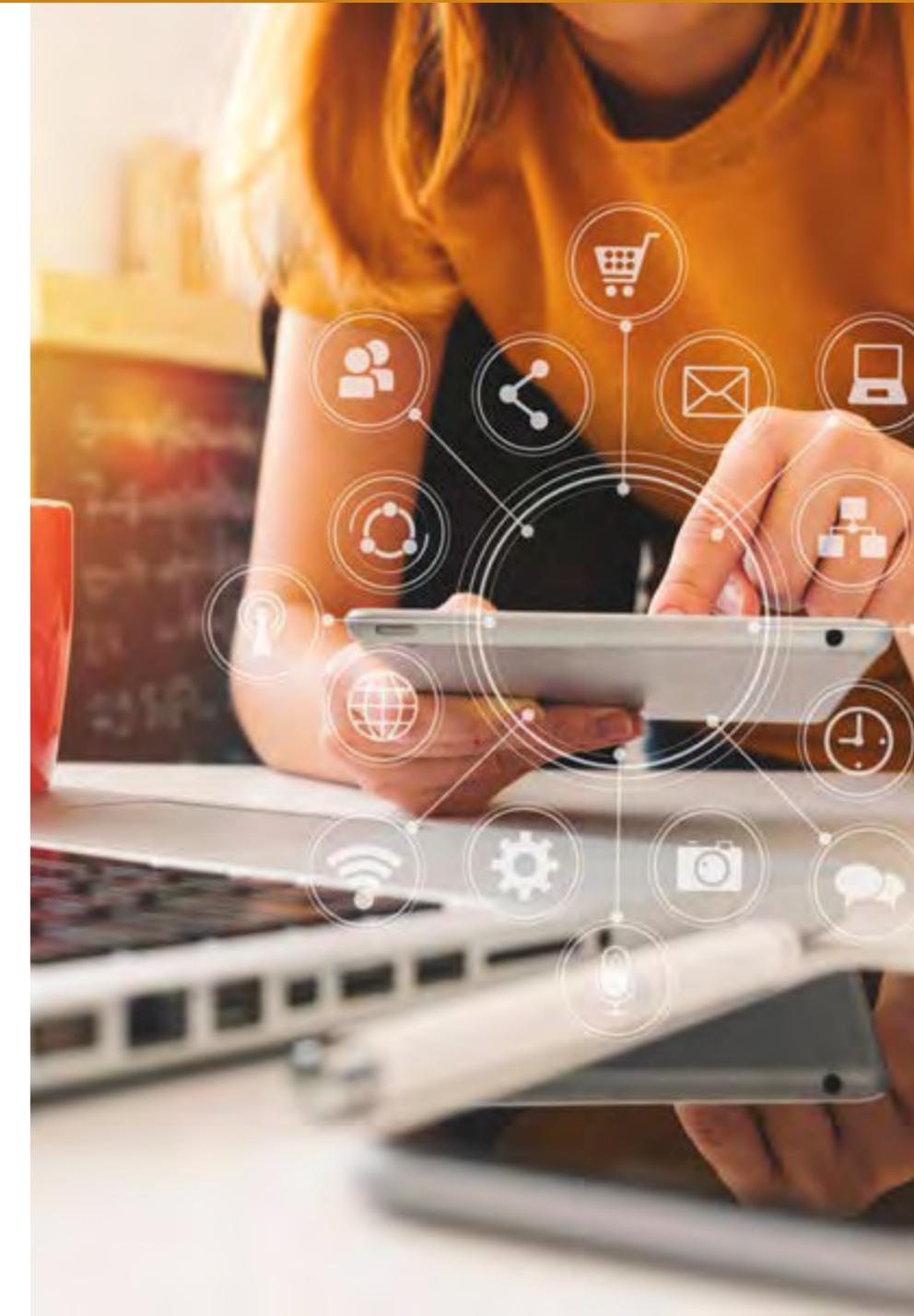
También, lanzamos nuestra marca de Gestión Humana: Más Cerca de Ti, con la que potenciaremos de aquí en adelante nuestra promesa de hacer sentir a nuestros empleados bien asesorados, acompañados y parte fundamental de la Compañía, desde los diferentes procesos que en la Gerencia de Gestión Humana manejamos.

2.6.7. Canales de Comunicación

Dispuestos de manera digital y actualizados semanalmente, durante 2018 renovamos los formatos digitales de comunicaciones y los hicimos más interactivos, manteniendo nuestro propósito de brindar una comunicación clara y transparente a nuestros empleados de todos los niveles, de manera oportuna e innovadora.

- **Boletín Informativo Colfondos en Línea:** publicación enviada dos veces a la semana, en la cual se comunica información relevante de las diferentes Vicepresidencias/Gerencias del negocio, de las diferentes ciudades y de la Universidad Corporativa Colfondos.
- **Especiales Colfondos en Línea:** informes que destacan y reportan de manera detallada, las actividades más estratégicas y relevantes de la Compañía.
- **Correos Corporativos:** buzones de Presidencia, Gestión Humana y Convocatorias, desde los cuales se emite información prioritaria y de interés para los empleados de la Compañía.
- **Pantallas Informativas:** pantallas digitales disponibles en todas las sedes administrativas de la Compañía, con el objetivo de publicar información concreta en tiempo real y a nivel nacional.
- **Red Social Interna Colfriends:** red colaborativa y de trabajo en equipo, con la que fortalecemos la comunicación, el conocimiento y la integración con nuestros colegas de trabajo.

Con los contenidos publicados en esta red interna, durante 2018 logramos una participación e interacción del 80% de nuestros empleados.



2.7 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO



El Programa de Reconocimiento soportado en la plataforma Aplausos 2.0, continúa reforzando la práctica de los valores corporativos y promoviendo los resultados excepcionales de los empleados de la Compañía que contribuyen en un entorno motivador y productivo, al logro de la estrategia del negocio.

Aplausos 2.0

El programa está dirigido a empleados administrativos y de la fuerza comercial y reconoce las siguientes categorías:

II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO



+ Categorías Reconocimiento (6)

1. Best of the Best. Reconoce a los dos mejores empleados que se destacan por su excelente desempeño durante el año fiscal. Aplica para empleados administrativos y de servicio.

**Best
of the
Best**

En esta categoría los empleados ganan un viaje y puntos en la plataforma Aplausos 2.0.

2. Mejor Desempeño Individual. Reconoce a 18 empleados que se encuentren en cargos de directores o que estén por debajo de esta línea, que excedan sus objetivos anuales, cumpliendo las políticas, procedimientos de cumplimiento, conducta, operaciones y prácticas de ventas. Funcionarios que entregan su trabajo a tiempo o antes, con la calidad esperada o superior y que ejemplifican en su actuar los valores corporativos y conducta Scotiabank.

3. Catalizador de Cultura. Reconoce a dos empleados que además de haber alcanzado resultados sobresalientes en su desempeño, son modelo e impulsan nuestra cultura de alto desempeño frente a cómo actúan y colaboran con sus colegas y clientes.

4. Empleado de Clase Mundial. Reconoce a un empleado con altísimas competencias de orientación al cliente interno y externo, comportamientos excepcionales y trabajo en equipo.

5. Proyectos. Reconoce a empleados que participaron en proyectos que tienen como enfoque la estrategia de la Compañía y que cumplen con el cronograma y objetivo de este.

6. Reconocimientos Éticos. Reconoce a los empleados que demuestran una conducta ética y correcta, alineada con nuestros valores corporativos.

II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

+ Programa de Puntos para Supervisores

Consiste en una bolsa de puntos disponible, mensualmente, para todos los líderes con personas a cargo. Busca fomentar la cultura de reconocimiento, a través del otorgamiento de puntos a funcionarios merecedores de un reconocimiento.

+ Reconocimiento entre Colegas

Busca exaltar la labor de los empleados en el desempeño de su labor, el éxito de eventos inmediatos y contribuye a consolidar la cultura de reconocimiento al interior de la Compañía.

+ Campañas Aplausos

Campañas lideradas desde áreas específicas de la Compañía, cuyo cumplimiento es reconocido a través del cargue de puntos en la herramienta.

Desde la creación del Programa de Reconocimiento, ya llevamos más de 2.800 empleados reconocidos en las diferentes categorías.

En 2018, logramos una participación del 90% de nuestros empleados en esta herramienta.

2.8 RELACIONES LABORALES



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. Nos importa el futuro de nuestros empleados y en ese sentido continuamos desarrollando programas como Liderando el Mañana, que en 2018 fue dirigido a 6 empleados futuros a pensionarse a los que se brindó herramientas, asesoría, estilos de vida y espacios de reflexión, que les permita tomar decisiones futuras para su bienestar y tranquilidad.

- **Nuevos retos, nuevas oportunidades.** Genera un proceso de reflexión en cada participante que le ayude a identificar los nuevos retos y oportunidades que se presentan en un proceso de cambio radical.
- **Otra forma de hacer las cosas.** Promueve el desarrollo de capacidades creativas en cada participante, para afrontar los cambios que se deben afrontar en la nueva etapa de jubilación.
- **Emprende nuevos proyectos, administra tus finanzas.** Desarrolla capacidades para identificar nuevos proyectos y generar modelos que permitan analizar la viabilidad técnica y financiera.

- **Administra tu entorno.** Realiza un análisis detallado de los entornos en los que se mueve cada persona y la posibilidad de aprovechar cada escenario que se puede crear en función de ellos.
- **Conviértete en tú entrenador personal.** Genera las condiciones para identificar elementos base que motivan e inspiran a cada persona.



2.9 PROGRAMA CALIDAD DE VIDA Y BENEFICIOS



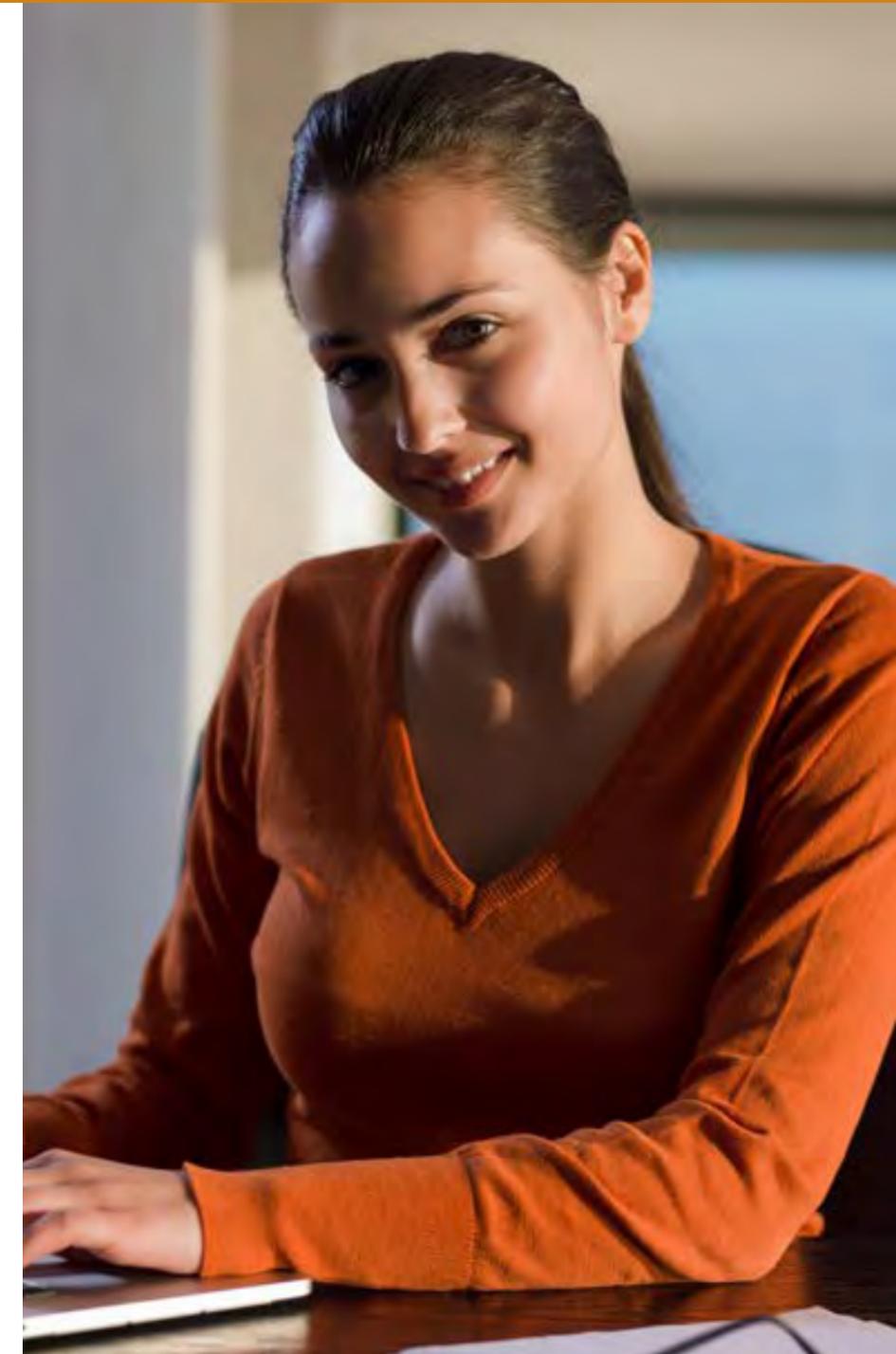
Este programa continúa teniendo como objetivo principal, proporcionar condiciones laborales favorables que promuevan la satisfacción de los empleados, generándoles sentimientos positivos que motiven su sentido de pertenencia y calidad en sus labores diarias.

Las actividades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan en diferentes escenarios en los que se busca integrar y equilibrar la vida personal y profesional de los empleados. A continuación, se describen las actividades realizadas en cada uno de los frentes.

2.9.1 Bienestar - Empleados Comprometidos

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, desarrollando las siguientes actividades

- Programa nuevas formas de trabajo. Ofrece a los empleados dos modalidades para realizar su trabajo según sus necesidades.
 - **Horario flexible.** Brinda a los empleados dos horarios de entrada y salida, diferentes al horario oficial establecido (7.00 a. m. a 4.00 p. m. y 9.00 a. m. a 6.00 p. m.). Más del 90% de los empleados disfrutaron este beneficio.
 - **Oficina móvil.** 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 del 50% de los empleados disfrutaron de este beneficio.



II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO



2.9.2. Vacaciones Recreativas

Dirigidas especialmente a los Niños Colfondos (grupo de los hijos de los empleados). Son espacios en los que los pequeños disfrutaron de actividades lúdicas, culturales y actividades deportivas, al aire libre.

Durante 2018, más de 200 niños a nivel nacional disfrutaron de estas actividades.

2.9.3. Torneos

Torneos deportivos de bolos a nivel nacional. Se promovió y logró la participación de más de 500 empleados en estas actividades, fomentando las prácticas de vida saludable por medio del deporte.

2.9.4. Caminatas

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

2.9.5. Maratones

Colfondos se une anualmente a la Media Maratón de Bogotá, Medellín y el Cuarto de Maratón de Bucaramanga, incentivando a sus empleados a participar en estos eventos, con el objetivo de crear un espacio deportivo de alta exigencia que fomenta los hábitos saludables de vida, la sana competencia y el ánimo por lograr y cumplir sus metas. Participaron más de 70 empleados a nivel nacional.

2.9.6. Día de la Fuerza Comercial

Evento en el cual se reconoce la labor, compromiso y logros de los diferentes equipos comerciales a nivel nacional, contando con la participación del 98% de los empleados de la Vicepresidencia Comercial y la Vicepresidencia de Gestión Patrimonial.

2.9.7. Celebraciones de fechas especiales

Resaltamos las celebraciones del Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Niño, Cumpleaños Colfondos y Día de la Familia. En este último, se entregaron más de 300 regalos a nivel nacional para todos los hijos de los empleados.

II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

2.9.8. Tiempo

Colfondos otorga a sus empleados días remunerados:

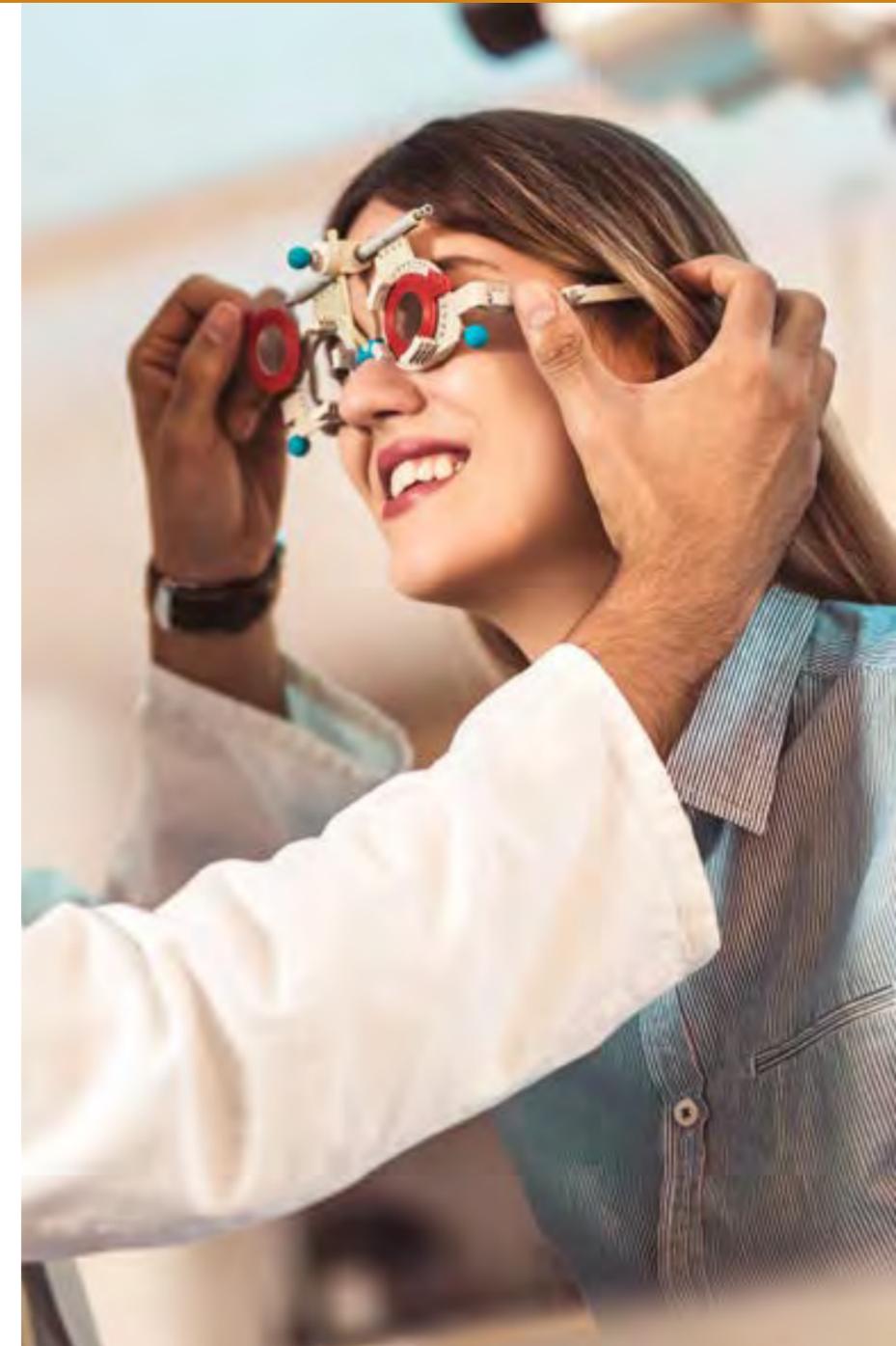
- Matrimonio. La Compañía concede por una sola vez tres días hábiles como licencia no remunerada.
- Cumpleaños. La Compañía concede una vez al año un día hábil como licencia no remunerada.
- Grado. La Compañía concede un día hábil como licencia no remunerada.

2.9.9. Salud

- Auxilio No Salarial Óptico. La Compañía concederá una vez al año un auxilio por valor de \$120.000, para la adquisición de lentes y/o monturas.
- Seguro de Vida. Colfondos tiene para cada uno de sus empleados un seguro de vida, que cubre hasta 12 salarios mensuales por muerte o enfermedad grave y hasta 12 salarios más por muerte accidental. De igual forma se logró obtener mejoras en las diferentes coberturas de la póliza como son:
 - Cobertura cáncer *in situ*, cáncer *in situ* de piel tipo melanoma maligno, renta para gastos de hogar, auxilio maternidad/paternidad, auxilio por traslado del cuerpo, auxilio de ambulancia, auxilio de exequias, auxilio de repatriación, gastos por acondicionamiento del vehículo por incapacidad total y permanente, asistencia médica domiciliaria para el empleado y cónyugue, renta diaria por hospitalización por accidente o por enfermedad, hospitalización en unidad de cuidados intensivos, renta diaria poshospitalaria y auxilio educativo.

2.9.10. Celebraciones de Fin de Año

Se realizaron seis celebraciones a nivel nacional, en las ciudades donde Colfondos opera, esto como reconocimiento a la entrega, compromiso y logros alcanzados durante el año.





2.10 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 la gestión realizada durante el año 2018:

- Continuamos en el fortalecimiento y actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), dando cumplimiento a la Resolución 1111 de 2017, Decreto 1072 de 2015 y todas las aplicables, cumpliendo el 98,61% de las actividades programadas en el plan anual de trabajo 2017-2018.
- Como mecanismo de ayuda para mantener un alto nivel en los empleados, se realizó la implementación del curso virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Universidad Corporativa Colfondos, ejecución del plan anual de capacitaciones,

II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO



evaluación de riesgos frente a las actividades programadas por Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y las programadas por otras gerencias en las que involucran a su equipo de trabajo; dichas actividades, entre otras, contribuyeron a la disminución del ausentismo laboral por accidentes de trabajo en un 30%, respecto al año anterior.

- 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 750 empleados a nivel nacional a lo largo del año.
- Se realizó aplicación de la encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial. De acuerdo con los resultados se implementará el sistema de vigilancia respectivo, el cual garantice el bienestar laboral.
- Realizamos más de 540 exámenes ocupacionales periódicos a nivel nacional. Estos exámenes se realizan con el objetivo de

hacerle seguimiento a las condiciones de salud de los empleados, con el fin de mitigar la aparición de enfermedades laborales y el desarrollo de estas.

- Llevamos a cabo la Jornada de la Salud cubriendo las 6 ciudades donde opera Colfondos, en la que se realizaron diferentes actividades como evaluación de riesgo cardiovascular; masajes de relajación; jornada de donación de sangre; optometría y capacitaciones lúdicas sobre prevención de caídas.
- Cumplimos con los requisitos fundamentales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) con vigencia hasta marzo 2020.
- Se logró aumentar en 51% (respecto al año anterior), la participación voluntaria de los empleados para el fortalecimiento de la brigada de emergencias.
- Participamos en el X Simulacro Distrital de Evacuación y Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias el 24 de octubre de 2018, involucrando a más de 924 empleados de la Compañía a nivel nacional.

2.11 COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS – COMISIONES



Después de realizar el análisis de Competitividad Salarial en el Mercado de Fondos y Pensiones, durante 2018 Colfondos realizó mejoras en Plan de Beneficios Extralegales, favoreciendo a todos los empleados de la organización, beneficios que aplican para trabajadores que devenguen un salario básico inferior a 10 salarios mínimos legales vigentes.

Beneficios Extralegales No Salariales

- Prima No Salarial de Vacaciones. Pasó de 9 días de salario básico a 12 días de salario básico al año. Este beneficio es pagado por cada período completo que tenga el trabajador al momento de ser disfrutado completo (15 días).
- Prima Extralegal de junio y diciembre. Pasó de 10 días de salario promedio semestral a 12 días de salario promedio semestral.
- Prima No Salarial de Antigüedad. Se incrementó en un promedio de 3% el valor que se paga a los trabajadores al cumplir su quinquenio en la compañía de forma continua.
- Auxilio de Movilización No Salarial. Se incrementó en 56.1% el valor de movilización, el cual tiene como fin apoyar a los asesores comerciales de la Compañía y es pagado de forma mensual.
- Beneficio por jubilación (prima de invalidez y vejez). Se incrementó en un 5.7% el valor de este beneficio, el cual es pagado una única vez al momento del retiro.



II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

Apoyo Educación Empleados e Hijos

- Auxilio No Salarial Escolar Hijos: se incrementó en un promedio 60% el valor asignado para auxilio escolar hijos. De igual forma se estableció una nueva cobertura para apoyar a los trabajadores que tienen hijos con educación especial. Este auxilio no salarial es concedido una vez al año por cada hijo que tenga el trabajador en la edad de 3 a 25 años.
- Auxilio beca no salarial estudios universitarios de pregrado y posgrado: se incrementó en 5% el monto máximo de auxilio beca para empleados. De igual forma se estableció una nueva cobertura para apoyar a los trabajadores que cursarán primer semestre de pregrado.
- Así mismo, en 2018 Colfondos realizó la ampliación de los beneficios voluntarios pasando de 11 a 18, estos convenios tienen cobertura en temas de salud, educación, recreación y deportes.

Remuneración Variable Fuerza Comercial

- Se lanzó la estrategia Clientes para Siempre donde la Compañía le apuesta a la fidelización de nuestros clientes, buscando disminuir la rotación de la Fuerza Comercial cambiando el esquema de compensación variable de la siguiente manera:
 - + El modelo de remuneración está alineado al desempeño de cada empleado comercial de la Compañía a través de Balance Score Card, dependiendo de la unidad de negocio y el potencial del portafolio.
 - + El nuevo esquema de compensación de la Fuerza Comercial está compuesto por una remuneración mensual y una anual, equilibrando las diferencias entre los asesores y logrando una equidad en la compensación variable.
 - + Todo el recaudo cuenta sin importar la cantidad de días que cotice y sin tener una ventana de tiempo comisionable.
 - + En el indicador cuenta el recaudo acumulado de todo el año fiscal.
 - + El nuevo modelo busca tener un equilibrio en los productos manejados por Colfondos logrando fortalecer la venta cruzada.
 - + Se incluyó una variable nueva para premiar la gestión mediante un Bono anual.
 - + Se estandarizó el modelo de pago para toda la fuerza comercial.



II. LA GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

Ventajas del nuevo esquema:

- Cada unidad de negocio tiene un Balance Score Card definido, teniendo en cuenta las actividades a realizar por el tipo de empresas que hacen parte de su portafolio.
- El factor base de comisión posiciona a la fuerza comercial en un 106.8% de la media del mercado de referencia.
- Da una mayor oportunidad para que todos los asesores tengan la misma oportunidad de ganar comisiones por lograr el cumplimiento esperado, independiente del portafolio que maneja.
- Se incluyó una variable nueva para premiar la gestión mediante un bono anual.
- El nuevo esquema está alineado con los seis principios de venta.
- Las metas son construidas en la historia de cada una de las empresas que hacen parte del portafolio.
- Premia la calidad de la gestión, ya que acumula lo logrado durante el año.
- No tiene topes de cumplimiento.

LA COMUNIDAD

QUE NOS

RODEA

INFORME
RESPONSABILIDAD
SOCIAL

2018

III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

Para nuestra entidad, dejar una huella positiva en la comunidad que nos rodea es importante y, en ese sentido, desde Colfondos hemos desarrollado varios programas que nos permiten trabajar conjuntamente para brindarles calidad de vida a las personas más vulnerables.

3.1 DÍA DE LA COMUNIDAD COLFONDOS



Cada año celebramos el Día de la Comunidad Colfondos, una jornada que nos permite estrechar los lazos con la comunidad que nos rodea. Este año, dimos un importante giro al enfoque de esta iniciativa, trasladando los beneficios a un segmento de la sociedad que normalmente es olvidado: los adultos mayores.

Conviértete en sonrisas, fue la gran motivación para realizar el Día de la Comunidad durante este año fiscal. En esta ocasión nuestro trabajo se focalizó en adultos mayores en condiciones de abandono y/o vulnerabilidad.

Para el desarrollo de esta iniciativa, desde la Gerencia de Mercadeo, se realizaron visitas a algunas fundaciones, así como entrevistas con expertos en temas gerontológicos, para entender las principales necesidades de este grupo de personas. Con esta información, se concluyó que adicional a las necesidades económicas evidentes, los adultos mayores necesitan compañía y tiempo. Una de sus mayores preocupaciones es la soledad y el aislamiento de la sociedad.



Cuando nuestras manos transforman vidas

En una jornada exitosa, alrededor de 60 colaboradores de la Compañía llevaron a cabo una jornada de visitas de acompañamiento y recreación en diferentes hogares geriátricos de Bogotá, Barranquilla y Medellín.



Ciudad	Número de Colaboradores Participantes	Número de Adultos Mayores Participantes
Bogotá	23 + 8 acompañantes	52
Barranquilla	17	100
Medellín	15	64

Los hogares beneficiados

BOGOTÁ

Más de 20 voluntarios se dieron cita en la Torre Colfondos. El 8 de diciembre iniciamos la jornada en el punto de encuentro, la Torre Colfondos. Después del registro de los 23 voluntarios de Colfondos con sus acompañantes, subimos a los buses y empezamos el trayecto hacia el barrio Santa Isabel de la ciudad de Bogotá. En este barrio, visitamos tres hogares de adultos mayores:

- Abuelitos de Fe y Luz
- Amor al Corazón de Jesús
- Nuestra Señora de Lourdes

III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

Los voluntarios iniciaron la jornada compartiendo un refrigerio con los adultos mayores que hacen de los tres hogares, con quienes disfrutaron de un delicioso refrigerio navideño que incluía buñuelos y natilla.



Esta actividad se convirtió en una excelente oportunidad para compartir y conocer mejor a cada una de las personas que viven en los hogares.



Posteriormente, los voluntarios Colfondos se integraron con los ancianos en una divertida actividad de manualidades.

III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA



Coro de Villancicos Aire

El coro Aire nos acompañó con un repertorio de villancicos para animar la jornada y darle un toque navideño muy especial, junto con las decoraciones del árbol de Navidad que armamos en compañía de los ancianos. De esta forma, nos encargamos de llevar espíritu navideño a estos hogares y despertar maravillosas sonrisas en las caras de todos sus integrantes.

En el cierre de la jornada, entregamos un pequeño detalle de Navidad.



Adicionalmente, en la ciudad de Bogotá se adelantó una campaña de donación entre los empleados de Colfondos, con el fin de ayudar a una de estas instituciones: Hogar Abuelitos de Fe y Luz, con el fin de soportarlos económicamente para pagar sus cuotas atrasadas de arriendo. La solidaridad de nuestros colaboradores no se hizo esperar, logrando recaudar más de \$9.400.000 que fueron entregados al hogar.

III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

BARRANQUILLA

El 15 de diciembre, los voluntarios de la ciudad de Barranquilla llegaron al asilo San Antonio para iniciar la jornada con una eucaristía.



Posteriormente, se organizaron para continuar con las actividades planeadas:

Empezamos compartiendo un delicioso refrigerio.

Continuamos con una mañana llena de bailes y animación, con la colaboración de la Caja de Compensación Combarranquilla y finalizamos entregando regalos de Navidad, que incluían un kit de aseo para cada adulto mayor y una donación de cinco ventiladores para el asilo.



III. LA COMUNIDAD QUE NOS RODEA

MEDELLÍN

El 15 de diciembre, los voluntarios de Medellín llegaron al asilo San Cristóbal.

Iniciamos las actividades de recreación lideradas por el grupo de la Caja de Compensación Comfama, quien se vinculó a la jornada. Posteriormente, tomamos un refrigerio y compartimos una amena charla con los integrantes del hogar.



Continuamos nuestras actividades con juegos lúdicos, como parqués y dominó. Estos mismos juegos los dejamos como una donación de parte de Colfondos. Finalizamos la actividad entregando regalos de Navidad.

En 2019, continuaremos nuestra labor de visita a hogares de adultos mayores, iniciando en la primera parte del año con visitas a hogares de las ciudades de Cartagena, Bucaramanga y, posteriormente, Cali.

3.2 CAMINATA DE LA SOLIDARIDAD



Como lo hemos hecho en los últimos años, Colfondos se vinculó con la XL Caminata de la Solidaridad, adelantada por la Fundación Solidaridad por Colombia y que tiene por objeto recaudar fondos para promover el acceso a la educación y mejorar la calidad de vida de familias en condición de alta vulnerabilidad.

CULTURA



I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

IV. CULTURA

Impulsar la cultura en nuestro país nos permite generar identidad, arraigo y pertenencia. Desde hace siete años hemos generado iniciativas para impulsar la cultura en Colombia, estimular el arte, y la educación en los niños y jóvenes para que desarrollen un proyecto de vida.

Por eso desde Colfondos aportamos un granito de arena a la construcción de este tipo de manifestaciones culturales para que perduren en el tiempo, en la historia y sobre todo para que quienes son parte de este tipo de proyectos, hereden la importancia de conservar la tradición artística que el sello de Misi Producciones ha dejado en el país.



Foto: MISI PRODUCCIONES

4.1 MISI PRODUCCIONES



Misi producciones es la compañía de teatro musical más representativa de nuestro país, un proyecto que a través de los últimos 30 años ha transformado a niños y jóvenes en grandes talentos de la escena artística en Colombia.

- Ha formado más de 25.000 alumnos en su Escuela de Teatro Musical.
- Ha recibido más de 1.500.00 de espectadores en sus montajes, particularmente en su espectáculo de Navidad, el de mayor tradición en el país.
- Ha producido más de 30 títulos de teatro musical, entre creaciones originales y de repertorio universal, dentro de los que se encuentran West Side Story, El Mago de Oz y Jesucristo Superestrella como los más destacados.
- Se ha presentado en importantes escenarios del mundo como el Carnival Center for the Performing Arts (hoy Adrienne Archt), el Jackie Gleason Theater for the Performing Arts en Miami y el Jazz at Lincoln Center's Frederick P. Rose Hall en Nueva York.



- Ha representado a Colombia en diferentes ferias universales y se ha presentado en países como Alemania, España, Francia, Estados Unidos y Venezuela, entre otros.

Esta compañía artística, en un trabajo conjunto con Colfondos, ha desarrollado un programa de becas para niños vulnerables del país, contribuyendo al desarrollo del teatro musical en Colombia y generando consciencia de que el arte y la cultura pueden encaminar un proyecto de vida exitoso.

4.2 RECONOCIMIENTO A MISI



María Isabel Murillo, Misi, creadora de las producciones artísticas más reconocidas de Colombia, dedicó su vida a la formación del arte y la cultura. Fue compositora y fiel creyente de que el arte, la cultura, y la imaginación, pueden transmitir conocimiento sobre la realidad del país, aprender y, sobre todo, crear grandes obras que generen impacto en la sociedad.

“Nuestra ilusión más grande es que hemos cumplido y nuestros espectáculos se han convertido en una tradición”, Misi.

Misi dejó un legado en los espectadores y en quienes hicieron parte de sus escenas. Les enseñó a ser profesionales perfeccionistas conscientes de que sin esfuerzo y disciplina nada se puede lograr.

A los espectadores les dejó la alegría de cada uno de sus espectáculos, donde los coros y el *performance* nunca dejaron duda del talento y la creatividad de su fundadora.

Colfondos agradece a María Isabel Murillo, Misi, ser pionera en el teatro musical y sembrar en los pequeños artistas el amor por el arte y la cultura. Reiteramos nuestro interés de continuar apoyando este tipo de iniciativas.



Foto: MISI PRODUCCIONES



COMPROMISO CON

NUESTROS

AFILIADOS

I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

V. COMPROMISO CON NUESTROS AFILIADOS

5.1 MEJORES RENTABILIDADES PARA NUESTROS AFILIADOS



Como Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías tenemos una gran responsabilidad con los ahorros de nuestros afiliados.

El sistema de Seguridad Social en Colombia faculta al trabajador para que elija la administradora de pensiones y cesantías que más se ajusta a sus expectativas de ahorro. De igual forma el trabajador puede elegir entre los multifondos y multiportafolios si su propósito es la estabilidad de sus ahorros o la de optar por una mejor rentabilidad.

Desde la gestión de un equipo calificado de inversiones, Colfondos trabaja para entregar las mejores rentabilidades a sus afiliados y producto de esta estrategia, ha venido liderando la rentabilidad de la industria en varios de los fondos de pensiones y cesantías que administra, de acuerdo con las circulares que emite la Superintendencia Financiera de Colombia. Para Colfondos hablar de pensiones y cesantías es hablar de futuro y hablar de futuro implica que tenemos un importante compromiso en soportar y asesorar a nuestros afiliados para que logren sus metas financieras.



5.2 EDUCACIÓN FINANCIERA



Somos conscientes de que el hábito de ahorro puede transformar el futuro de las personas y, por eso, además de administrar responsablemente los ahorros de nuestros afiliados, hemos estructurado una oferta de valor que nos permite brindar orientación y pedagogía en temas de educación financiera.

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 y adelantamos importantes iniciativas para que más colombianos y afiliados Colfondos conozcan cómo pueden construir y lograr sus metas financieras y las diferentes alternativas que tienen a su alcance para decidir la forma como desean que sus recursos de ahorro sean administrados.

5.2.1. Campañas Multifondos

Colfondos desarrolló una campaña de comunicación para difundir las características de cada uno de los multifondos de pensiones obligatorias (mayor riesgo, moderado, conservador), esquema que representa una alternativa para que los cotizantes elijan de acuerdo con su edad, objetivos personales y perfil de riesgo, entre tres alternativas para que sus ahorros previsionales sean administrados

La campaña de comunicación de los multifondos se hizo a través de:

- **Video explicativo.** Explicamos en qué consisten los multifondos de pensión obligatoria y la importancia de tomar una posición activa en la administración de los recursos a través de la elección del fondo adecuado.
- **Campaña de comunicación digital.** Entre agosto y octubre se adelantó una campaña digital por redes sociales y Google, para promover la importancia de los multifondos. La campaña contó con una sección especialmente desarrollada para nuestra página web, donde los usuarios pueden profundizar la información y tomar una decisión.



5.2.2. Dudas sobre los fondos de pensiones

Se adelantaron varias iniciativas para informar las diferencias que existen entre los dos regímenes pensionales que existen en Colombia, con el fin de que las personas puedan tomar una decisión correctamente informada y no se apresuren al momento de elegir.

Entre las acciones desarrolladas tenemos:

- **Creación de una sección web específica:** generamos contenido de valor en nuestra página web, de manera que los afiliados y público en general se puedan informar sobre esta importante temática.
- **Creación de un video explicativo:** este video se comparte con todos los clientes que requieren iniciar su proceso de Doble Asesoría y es especialmente útil para quien desea entender las principales diferencias de los regímenes.
- **Foro de Pensiones:** en el mes de noviembre se realizó un Foro de Pensiones organizado por Colfondos, especialmente diseñado para explicar y aclarar dudas sobre la conveniencia de cada régimen pensional.

5.2.3. Educación Financiera en nuestro portal web

A través de nuestra sección APRENDE de nuestro portal web, es posible acceder al programa Construyendo Tu Futuro, que tiene una práctica forma de navegar a través de contenidos educativos, organizados por temáticas que van desde principios básicos financieros hasta información relevante en pensiones y cesantías.

En estos contenidos el usuario encuentra información general de interés, testimoniales y charlas virtuales, que ayudan a entender mejor cómo se construye el ahorro a través de los productos de pensiones y cesantías.

Asimismo, en esta sección se crearon contenidos específicos en conjunto con Asofondos, dirigidos a las personas que tienen impedimentos visuales y/o auditivos, de manera que puedan acceder a contenidos específicos de pensiones.



5.2.4. Promoción a través de nuestras redes sociales

Nuestros canales de redes sociales han sido el medio para comunicar y promover campañas de educación en temas relevantes como la construcción del ahorro, la planeación financiera y la inversión de los recursos. A través de formatos innovadores, videos y mensajes directos, Colfondos busca promover y difundir la cultura del ahorro como principio fundamental para la construcción de un futuro mejor.

5.2.5. Campaña Educativa “Es Mi Plata Es Mi Futuro”

De manera conjunta con Asofondos, se desarrolló la campaña educativa #EsMiPlataEsMiFuturo, a través de la cual se invita al público en general a que conozca más sobre las pensiones que se ofrecen a través del Régimen de Ahorro Individual (RAIS).

La campaña tuvo un importante esfuerzo de divulgación en medios masivos de comunicación como radio, prensa, paraderos y

digital y es constantemente promovida por Colfondos a través de los boletines de extractos de producto que enviamos a nuestros afiliados y nuestro portal web.

5.2.6. En el Global Money Week

Participamos en el Global Money Week, evento promovido por la organización Child & Youth Finance International, que tiene como objetivo fortalecer el conocimiento financiero de niños y jóvenes para que sean ciudadanos económicos seguros de sí mismos, responsables y capaces de tomar decisiones financieras acertadas.

En esta segunda versión del evento, que tuvo lugar del 12 al 16 de marzo, Colfondos participó en la creación del material educativo para la jornada y dos de sus colaboradores se unieron a la campaña interna que divulgamos para que de forma voluntaria participaran en la actividad Maestros Colfondos. Nuestros voluntarios participaron como profesores en la jornada educativa que se adelantó en los colegios que hicieron parte del programa 2018.



5.2.7. Charlas de expertos

La responsabilidad con el consumidor financiero que ha adquirido Colfondos durante más de dos décadas nos reta constantemente a generar espacios para que nuestros afiliados adquieran nuevos conocimientos en temas económicos y tributarios.

Por eso, se han generado espacios para divulgar información valiosa mediante charlas con participación de expertos en economía, tributación y desarrollo empresarial, las cuales se complementan con los boletines periódicos en los cuales exponemos y desarrollamos pedagogía sobre estos temas. Consolidar este tipo de eventos, además de compartir conocimiento, nos permite fortalecer el relacionamiento con cada una de nuestras audiencias.

5.2.8. Análisis de mercados

En un sector tan cambiante como el financiero, es determinante acercar información que permita que nuestros afiliados tomen las mejores decisiones sobre sus inversiones. De esta manera le llevamos a nuestros afiliados y a la comunidad en general herramientas como:

- Informe diario
- Informe semanal
- Informe mensual de estrategia





ECOEFICIENCIA

I N F O R M E
R E S P O N S A B I L I D A D
S O C I A L

2018

VI. ECOEFICIENCIA

Durante el 2018, se continuó con las iniciativas de innovación y responsabilidad con el medioambiente. Todas las actividades fueron encaminadas al uso responsable de la energía, el agua potable y uso de recursos de la siguiente forma:

- Cambio en los sistemas de cisternas en la Torre Colfondos y sedes Bogotá (11 baños) 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 en griferías en la Torre Colfondos y sedes Bogotá (13 baños) con elementos ahorradores que reducen la presión y el tiempo del agua para lavado de manos.
- Para el año 2018 se continuó con la instalación de sensores de iluminación en las áreas de oficinas de los pisos de la Torre calle 67 y Carrera 30 para disminuir el consumo en la gran mayoría de áreas cuando no exista personal laborando.
- En la nueva sede Colfondos Medellín Centro se adecuó 100% iluminación LED y 100% aires acondicionados con tecnología Inverter.



6.1 AIRES ACONDICIONADOS



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

- Ahorro de energía entre un 40% y 50 % según el uso de cada equipo
- Eficiencia en el funcionamiento térmico
- Refrigerante amigable con el medioambiente

6.2 INSTALACIONES LED



En Bogotá (sede Torre Colfondos) para la remodelación del piso 12 y 14 se instalaron paneles LED con sus respectivas adecuaciones eléctricas, generando un ahorro entre el 40% y 50% de energía, mejor iluminación, el aislamiento del calor y uso eficiente del recurso amigable con el medioambiente.



6.3 AHORRO DE PAPEL



Reciclaje del papel picado y del cartón, que se entregan en la Torre Colfondos y sede Carrera 30 a una asociación responsable de realizar la clasificación de los residuos de forma adecuada y generar reutilización de este.



Síguenos en:



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

Líneas Contact Center Bogotá: 7484888, Medellín: 6042888, Cali: 4899888, Barranquilla: 3869888, Bucaramanga: 6985888, Cartagena: 6949888
gratis para el resto del país en la línea: 01 800 05 10000.