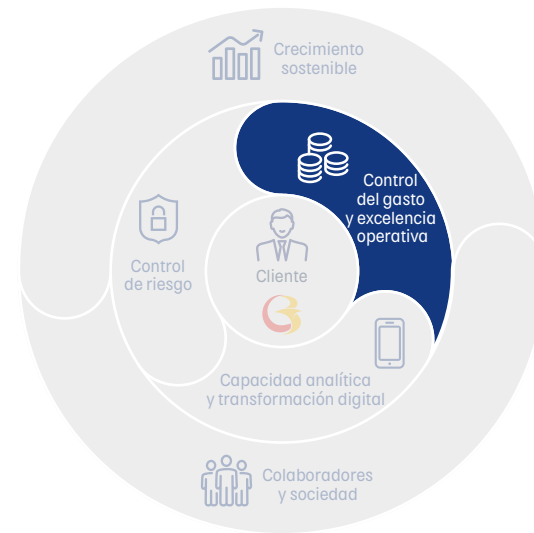


Control del Gasto y Excelencia Operativa



→ Controlamos eficientemente el gasto y hacemos ágiles, simples y seguros los procesos para lograr excelencia y eficiencia en la operación.

Con el fin de afrontar los principales retos del 2022, logramos dar continuidad a nuestra cultura de eficiencia, a través de la gestión e implementación de diferentes proyectos que permitieron optimizar el uso de los recursos, afrontando diferentes coyunturas en 2022.



Excelencia Operativa

Como parte de nuestro compromiso con la excelencia operativa, en 2022 hemos implementado un nuevo modelo para el direccionamiento y gestión de iniciativas con el objetivo de fortalecer nuestras capacidades organizacionales frente al análisis, postulación y seguimiento al impacto de requerimientos de tecnología asociados a las necesidades del programa de crecimiento ágil. Además, hemos evolucionado nuestra fábrica de procesos en XCenter, un equipo multidisciplinario que busca transformar y mejorar la experiencia de usuarios y clientes, simplificando su interacción con los productos y canales.

Entre las iniciativas de optimización y eficiencia que hemos llevado a cabo, destacan la consolidación de estrategias para disminuir el porcentaje de la cartera de libranzas en mora y la construcción de la primera solución digital E2E para el otorgamiento de créditos de vehículo, logrando más de 2,500 solicitudes por este flujo y reduciendo cerca de 240 minutos de carga operativa. Además, hemos diseñado nuevas soluciones livianas que optimizan procesos y mejoran la experiencia de usuario, como la solución Data BI para mitigar las inconsistencias en el pago de incentivos y el nuevo modelo de incentivos para garantizar la reactivación de dispersiones de fondos a cuentas que hace más de 8 meses no presentaban movimientos transaccionales.



Compromiso con el medio ambiente



→ Mejoramos la gestión directa de nuestra operación a través de iniciativas que permiten el correcto uso de los recursos naturales y contribuyen con el cuidado y la preservación del medio ambiente.

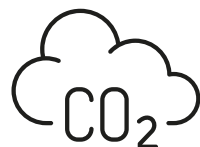
Primera entidad financiera certificada Carbono Neutro en Colombia – Huella de carbono corporativa [DJSI.] [GRI2.305.1, 305.2, 305.3]

Icontec nos certificó como Carbono Neutro

Gracias a nuestro compromiso con la reducción de emisiones corporativas de gases de efecto invernadero y al desarrollo de una ruta de descarbonización con planes de mitigación y compensación, fuimos certificados por Icontec como el primer banco del país en ser carbono neutro, alcance 1 y 2.

Algunas de las iniciativas que adelantamos fueron: la adherencia al programa Colombia Carbono Neutral del Gobierno Nacio-

nal liderado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, la medición del 100% de nuestra huella de carbono durante tres años consecutivos en oficinas y sedes administrativas bajo los lineamientos metodológicos del protocolo de Gases de Efecto Invernadero -GHG Protocol-, la instalación de métodos de producción de energía renovable en sus operaciones, la certificación de oficina con el sello de construcción sostenible *Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)*, entre otras. Como resultados, en 2022 tenemos la siguiente medición para Huella de Carbono en Toneladas de CO₂ equivalente.



Cálculo de Huella de Carbono 2019 – 2022

GRI 305.1 - 305.2 - 305.3

(Unidades: tCO₂e)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Alcance 1 | 2,879 | 1,166 | 5,363 | 3,454 |
| Alcance 2 Location Based | 5,848 | 5,146 | 3,438 | 3,217 |
| Alcance 2 Market Based | N/A | N/A | 0 | 0 |
| Alcance 1+2 Location Based | 8,727 | 6,312 | 8,801 | 6,670 |
| Alcance 1+2 Market Based | N/A | N/A | 5,363 | 3,454 |
| Alcance 3 | 1,153 | 438 | 315 | 431 |
| Total Emisiones GEI Location Based | 9,880 | 6,750 | 9,116 | 7,101 |
| Total Emisiones GEI Market Based | N/A | N/A | 5,678 | 3,885 |

Notas: En 2022 ajustamos la línea base del 2019, de acuerdo con los resultados de la verificación realizada por Icontec en el 2021, de tal forma que incluimos las emisiones correspondientes a refrigerantes del tipo R-22.

En 2021 y 2022 logramos respaldar el 100% del consumo energético de nuestra operación como Energía Renovable, a través de Certificados de Energía Renovable -RECs-, generando a su vez una huella de carbono de 0 toneladas de CO₂ equivalente para el alcance 2.

Las emisiones en viajes terrestres y aéreos estuvieron estimadas en 281.23 Ton de Co₂ Equivalente y Alcance 3 Total (viajes de negocios + consumo de papel) en 2022 fueron 430.98 tCo₂e.

La meta para Alcance 1 para 2022 fue 2,378.72tCO₂e; para Alcance 2 fue 4,102.56 tCO₂e; para Alcance 3 fue 977.04 tCO₂e y para emisiones en viajes 508.06 tCO₂e.

Eficiencia Energética [DJSI] [GRI.302.1]

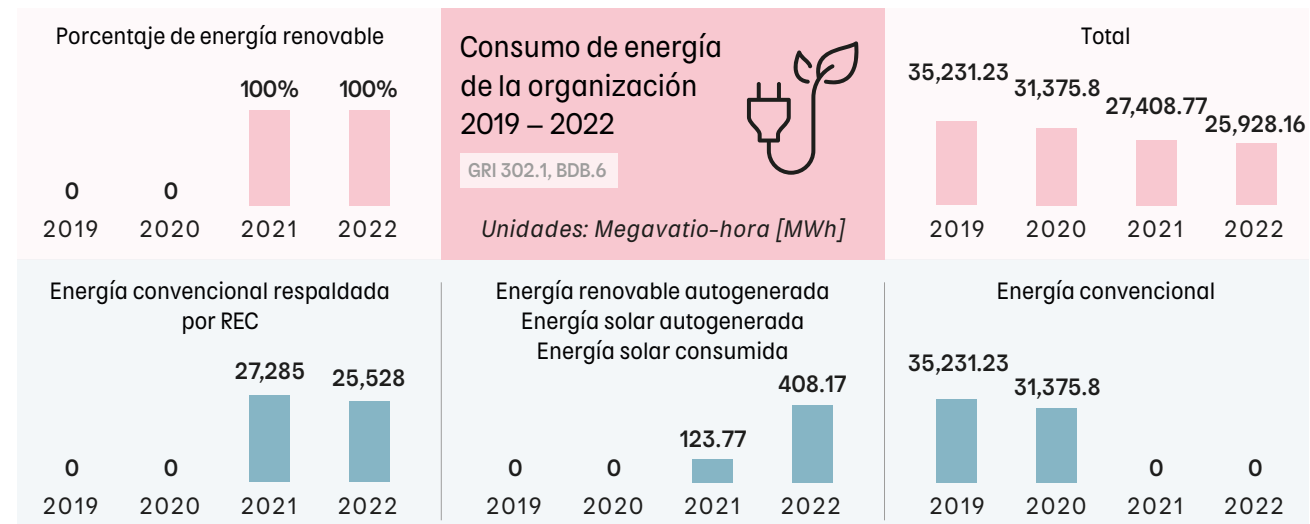
En 2022, continuamos realizando campañas de hábitos de consumo de energía responsable. Realizamos seguimiento y monitoreo de los consumos de energía a través de software inteligente, además de mantener una adecuada medición de la energía autogenerada por nuestros paneles solares, operando en sedes administrativas y oficinas. Como parte de nuestros proyectos de ecoeficiencia operacional, el Banco ha realizado la instalación de paneles solares en 18 oficinas y 2 sedes administrativas (Bogotá y Barranquilla), logrando una generación de energía solar en el año 2022 igual a 408.17 MWh. Toda la energía renovable autogenerada (100%) es consumida en las operaciones de cada sede. Los datos de generación de las instalaciones solares son obtenidos por medición directa registrada en el software *Energy Master*.

Igualmente, cambiamos 598 equipos de aire acondicionado en 88 oficinas a nivel nacional, garantizando la implementación de sistemas de última generación en el mercado, que nos genera

un ahorro promedio del 18% en consumo energético y disminución de gasto en mantenimientos correctivos. A su vez, implementamos el primer proyecto de internet de las cosas (IoT) en la oficina El Prado Barranquilla, para el apagado/encendido y control de temperatura del sistema de aire, de manera remota. Con esta iniciativa, logramos disminuir el consumo de energía en 17%, durante los 3 meses de seguimiento en la oficina.

El proyecto eficiencia energética, las campañas permanentes de buenos hábitos de consumo, la optimización de espacios, la implementación de tecnología de refrigeración eficiente y el despliegue masivo de paneles solares, que al cierre de 2022 completó 20 sitios, fueron las principales palancas para lograr una disminución de 6% comparando con 2021, que equivalen a 229 toneladas de CO₂ mitigadas al medio ambiente.

Por otro lado, respaldados por Certificados de Energía Renovable -REC- logramos acreditar que el uso de energía en nuestra operación es 100% renovable, nuestra demanda energética se reporta así:



* Los proyectos propios de energía renovable corresponden al 100% de ejecución por el Banco.

* Toda la energía renovable que se genera a través de paneles solares es consumida en las operaciones del Banco.

En el informe de gestión de 2021 se publicó la autogeneración de energía renovable por paneles solares con un valor inferior dado que se utilizó como fecha de corte el 20 de diciembre. En este informe se ajusta el valor a corte del año fiscal.

Metodología de cuantificación de consumos energéticos [GRI 302-1]

El consumo energético total corresponde a 93,540 GJ que equivalen 25,983 MWh los cuales corresponden a combustibles renovables y no renovables consumidos para el uso de vehículos y avión (fuentes móviles) y para plantas eléctricas (fuentes fijas) y, al consumo eléctrico de la organización que incluye el consumo total de energía eléctrica proveniente del Sistema Interconectado Nacional -SIN y el autogenerado por los paneles instalados en 18 sedes del Banco. El registro de combustibles es tomado de las facturas de recarga en estaciones de servicio según el uso de los vehículos, avión y/o plantas eléctricas y los consumos de energía eléctrica son registrados por cada sucursal desde las respectivas facturas, en el software *Energy Master*.

Por otro lado, frente a los registros de consumo de energía eléctrica en el año 2021, se presenta una diferencia de 6,327.65 GJ que equivalen a 1,758 MWh, esta disminución se generó debido a la instalación de paneles solares en 18 oficinas y la sede administrativa de Barranquilla, adicionalmente, se continuaron las campañas de buenos hábitos de consumo para todos los colaboradores del Banco, se realizó instalación de dispositivos inverter para optimizar la eficiencia del encendido y apagado de los equipos de aire acondicionado en horarios no hábiles y se realizó la instalación de películas solares para mejorar el confort térmico en las oficinas y evitar el encendido de equipos de ventilación.

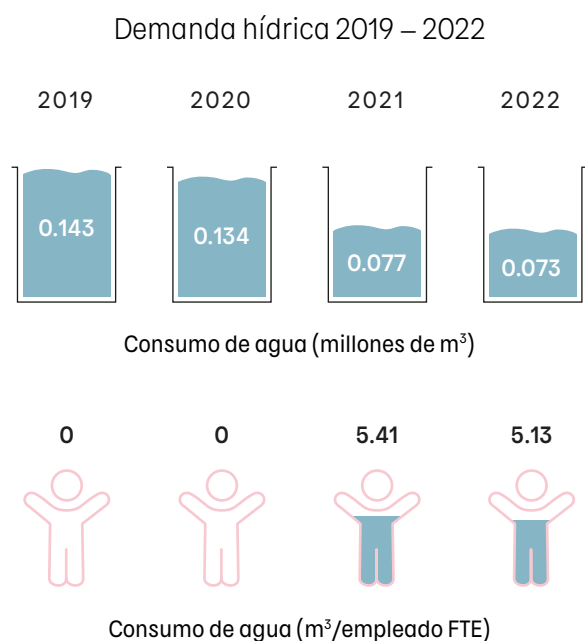
Eficiencia Hídrica [DJSI][GRI.303.5]

La medición de nuestra huella hídrica nos ha permitido gestionar el agua de forma cada vez más eficiente. Entendemos nuestra responsabilidad dada la presión ejercida sobre el recurso; por esto, hemos implementado herramientas de medición y monitoreo que nos permiten identificar altas demandas y aplicar sobre estas las medidas de control pertinentes. En el 2022 continuamos realizando campañas de uso eficiente y ahorro del agua que se han visto reflejados en la disminución del consumo. Nuestro consumo hídrico es principalmente de uso doméstico proveniente de nuestras oficinas para consumo de colaboradores.

En el Pacífico y San Andrés hemos asignado recursos económicos adicionales para abastecer agua potable. El consumo total de agua en una zona de estrés hídrico (San Andrés), es representado a través de la compra de un carrotanque semanal de 10m³ para aprovisionar la oficina.



Gestionamos el agua de forma eficiente



Consumo de agua en zonas de estrés hídrico [GRI 303-5]

0.007 CONSUMO HÍDRICO TOTAL (MMm³)

7.4 CONSUMO HÍDRICO TOTAL (MI)

* Las unidades de reporte corresponden a Millones de metros cúbicos (MM m³) y en Megalitros (MI)

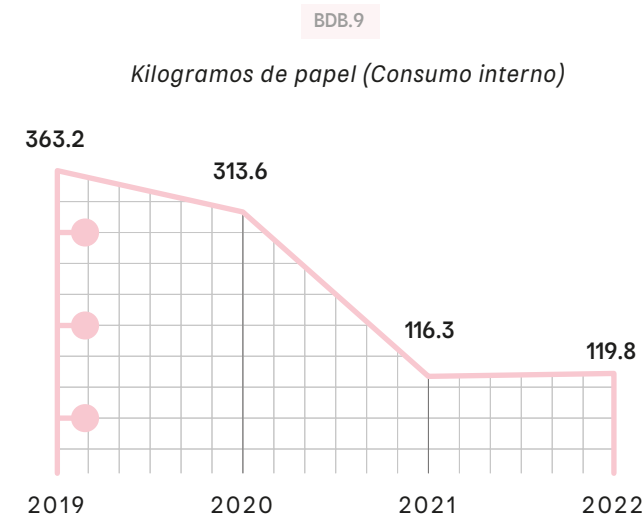
Gestión integral de residuos [GRI 306.2]

Realizamos un correcto manejo de nuestros residuos, principalmente de aquellos aprovechables con empresas expertas en reciclaje, en cuanto a residuos peligrosos los gestionamos mediante entidades que realicen una correcta disposición final.

Consumo de papel

Continuamos con nuestro compromiso en la reducción del papel, utilizándolo de manera eficiente y minimizando el desperdicio a través de nuestro proyecto "cero papel"; mediante diversas iniciativas como la transición a comprobantes digitales, asignación de turnos sin papel, digitalización de formatos de oficinas entre otros, nos ha permitido disminuir principalmente la impresión de hojas en nuestras sucursales. Es así como, estandarizamos procesos operativos, elaboramos manuales de funciones digitales sobre todos los cargos de los centros de servicio empresarial y redujimos el 46% del consumo promedio mes de papel. Adicionalmente, implementamos el proyecto de ensobrado automático de tarjetas de crédito y débito con papel reciclado, cuya operación iniciará en el primer bimestre de 2023.

Consumo de papel en la organización 2019 –2022



Acorde a los registros de consumo interno, presentamos un leve aumento en el uso de papel debido en gran parte a la mayor participación de colaboradores en oficinas y a la mayor afluencia de clientes en nuestras sucursales. Por otro lado, identificamos una disminución del consumo de papel externo (comunicados impresos), respecto del 2021 equivalente a cerca del 50%.



Trabajamos con aliados para aprovechar los residuos

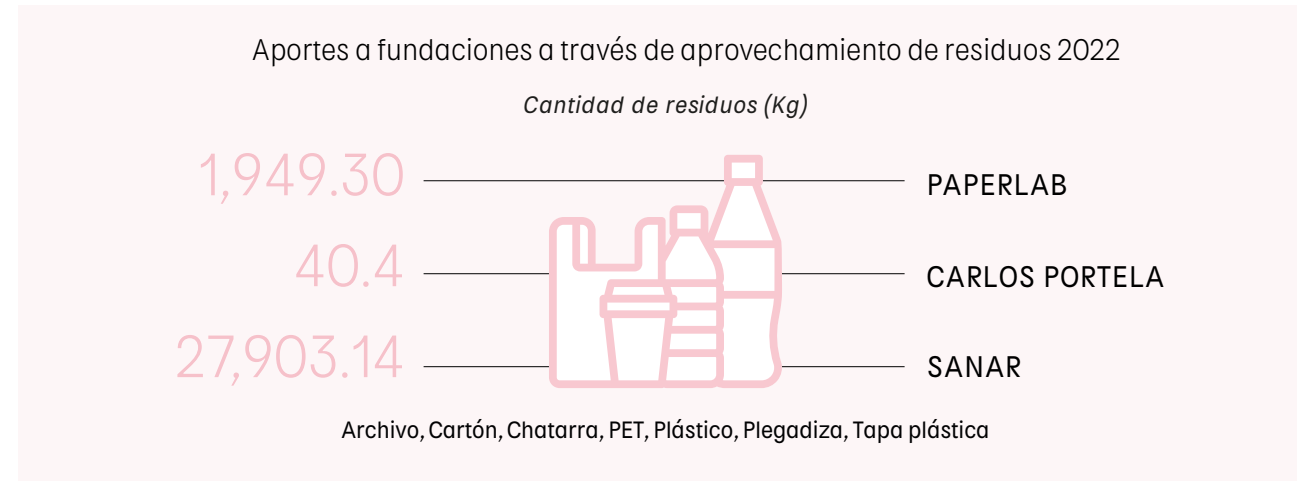
Aprovechamiento de residuos

Gran parte de nuestro programa de residuos se basa en el correcto aprovechamiento de los materiales reciclables que se generan tanto en sedes administrativas, como en nuestra red de oficinas a nivel nacional. Capacitamos y sensibilizamos a nuestros colaboradores en la correcta separación de residuos y la relevancia de fortalecer nuestra cultura del ahorro.

De esta forma, en el 2022, desde el archivo central hicimos un aprovechamiento de 280 toneladas de residuos entre papel de archivo, cartón y plástico acumulados de años anteriores, a través de nuestro aliado Carpapeles, generando una menor carga de desechos al ambiente, recirculación del material e ingresos para el Banco. Estos residuos, se someten a un proceso de destrucción y se reutilizan como materia prima para la elaboración principalmente de papel higiénico e industrial. Por otro lado, se han gestionado 5 toneladas adicionales de residuos aprovechables con la empresa Ele de Colombia, quienes dan un segundo uso a los residuos, transformándolos en subproductos ecológicos como lápices, esferos, cuadernos, libretas y agendas de material reciclado.

Programa de residuos aprovechables que apoyan causas sociales

De la mano de nuestros colaboradores, hemos logrado forjar un gran programa de aprovechamiento de residuos a nivel nacional, a través de sensibilización y talleres para la correcta separación. Con ello se generan los aportes para diversas fundaciones que utilizan este material como sustento, así:



Residuos Gestionados

A continuación, se presenta el total de los residuos gestionados en el 2022 por tipo de residuo:



*Todos los residuos fueron reciclados o reutilizados, únicamente el 0.81 fueron eliminados de otro modo.

Residuos RAEE

Para el manejo de residuos peligrosos o RAEE, tenemos alianza con organizaciones como LITO y GECORAEE, con los que reutilizamos y dispusimos de manera correcta 809 Kilogramos de material a nivel nacional, constituido principalmente por tubos fluorescentes, equipos de telecomunicaciones, grandes electrodomésticos, entre otros. Igualmente, pudimos aportar a causas sociales para la implementación de proyectos solidarios que generan beneficios a diferentes comunidades en condición de vulnerabilidad, a través de la "Fundación Puntos Verdes".

Programas ambientales

Seguimos trabajando e implementando programas que contribuyan al bienestar de nuestros colaboradores, la sociedad y el ambiente, por medio de acciones para mitigar el impacto del cambio climático, proteger y conservar la biodiversidad y compensar algunas de nuestras emisiones como sociedad.

Algunos de nuestros programas más relevantes son:

Movilidad sostenible BDB.10

Para el 2022, continuamos trabajando en impulsar el bienestar, mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y disminuir la cantidad de emisiones de CO₂ por medio de nuestro programa de movilidad, en donde implementamos un modelo de desplazamiento que minimice el impacto negativo al ambiente; es así como recibimos por tercer año consecutivo el reconocimiento por parte de la Secretaría Distrital de Movilidad como uno de los mejores programas del sector privado por transformar los hábitos de movilidad y la cultura alrededor del impacto que tienen los viajes al trabajo.

Contamos con un Plan Integral de Movilidad Sostenible -PIMS- en el Distrito Capital, que actualizamos anualmente según las necesidades y falencias que encontramos, y con ello planificamos de manera adecuada las nuevas estrategias que requieren nuestros colaboradores. En 2022, logramos aumentar la cantidad de colaboradores que se movilizan en bicicleta, instalar porta patinetas en Dirección General, incrementar el número de usuarios de nuestra App de *Carpooling* y extender el programa a Medellín, Cali y Barranquilla. Además, implementamos un sistema de incentivos por buenas prácticas de movilidad, expandimos el sistema de bicicletas compartidas para Barranquilla, Villavicencio, Medellín, Cali y Bogotá, contamos con una política de trabajo híbrido y horarios flexibles, y más de 8 mil usuarios se beneficiaron del programa, evitando 37 toneladas de emisiones de CO₂.

Reforestación y Restauración ecológica

Reiteramos nuestro compromiso con la restauración y principalmente la compensación de nuestra huella de carbono, mediante la siembra de árboles nativos en zonas despojadas de vegetación. Con el apoyo de la Fundación Natura, que realiza proyectos de restauración ecológica y junto a nuestros colaboradores, llevamos a cabo la sembratón de 240 árboles en las reservas naturales El Encenillo - Cundinamarca y Silencio-Antioquia.



Promovemos la movilidad sostenible

A su vez, apoyamos el proyecto socioambiental de la fundación *Saving The Amazon* en el Vaupés, en donde logramos construir el bosque BdB con la siembra de 80,526 árboles a la fecha y una captura de carbono de más de 4,480 Toneladas de CO₂ desde sus inicios en el 2015. El proyecto además de contribuir con la restauración tiene principalmente un enfoque social con las comunidades indígenas de la zona (Tayazú, Santa Cruz y Puerto Paloma) en donde se benefician 70 familias y se empodera a las mujeres para que sean las mayores participantes de este tipo de empleo con más formalidad.

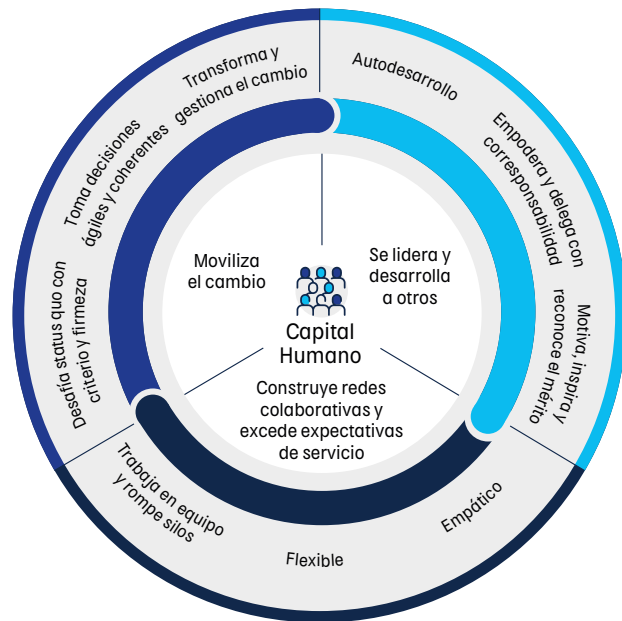
Comprometidos con la certificación de carbono neutro en nuestra operación, adquirimos 2,000 créditos de carbono relacionados a un proyecto de reforestación y conservación de zonas boscosas entre la subregión denominada Montes de María y la Depresión Momposina en los departamentos de Córdoba y Bolívar. Este proyecto permite la reforestación con especies nativas y genera beneficios socio ambientales que se traducen en la conservación de fuentes hídricas, prevención de la erosión, bienestar en términos de salud, remoción de CO₂ y desarrollo de actividades económicas comunitarias.

Colaboradores y Sociedad



→ Promovemos una cultura organizacional que prioriza los valores y prácticas de equidad, diversidad e inclusión para el bienestar y desarrollo de los colaboradores, fomentando el balance vida personal y laboral, un liderazgo inspirador y orientado al cambio, en un entorno de trabajo colaborativo, de agilidad y de transformación digital, para brindar experiencias superiores a nuestros clientes y generar impactos positivos a la sociedad y el medioambiente.

Nuestros colaboradores [GRI 2-7]



Sello de cultura

Nuestro Sello de Cultura gira en torno a nuestro talento y prioriza nueve comportamientos que buscan la excelencia de nuestros colaboradores en el día a día, a través de tres pilares: Lideramos y desarrollamos a otros, Movilizamos el cambio y Construimos redes colaborativas y excedemos expectativas de servicio. Durante 2022, promovimos la cultura organizacional del Banco, fortaleciendo la adopción por parte de nuestros colaboradores del Sello de Cultura BdB, distintivo que define nuestro actuar y la forma de relacionarnos con los diferentes grupos de interés.

Estrategia del talento humano

Durante los últimos años, los cambios sociales, económicos y ambientales acelerados por la pandemia y la pospandemia, han generado un impacto significativo en la sociedad y en los colaboradores del Banco. Para responder a este nuevo entorno, se han llevado a cabo innovaciones en la gestión del talento para proporcionar ambientes inclusivos, productivos e innovadores que se adapten a las nuevas necesidades. Además, se han implementado acciones integrales de bienestar para proteger la salud mental de los empleados y brindar un equilibrio entre la vida y el trabajo. La flexibilidad laboral, el teletrabajo y el trabajo híbrido son algunas de las opciones que se han ofrecido, y se han escuchado y respondido a las necesidades y expectativas de los empleados mediante el *journey* del colaborador (*Employee Journey Map BdB*).

El desarrollo del talento ha sido fundamental, con la adopción de nuevas habilidades y competencias, y la consolidación del modelo de liderazgo con el Programa Integral de Transformación y la Academia Ágil. Se han implementado procesos de *feedback* y planes de carrera para el crecimiento de las personas y los equipos, y se han llevado a cabo estrategias para la atracción y promoción del talento en línea con la marca em-

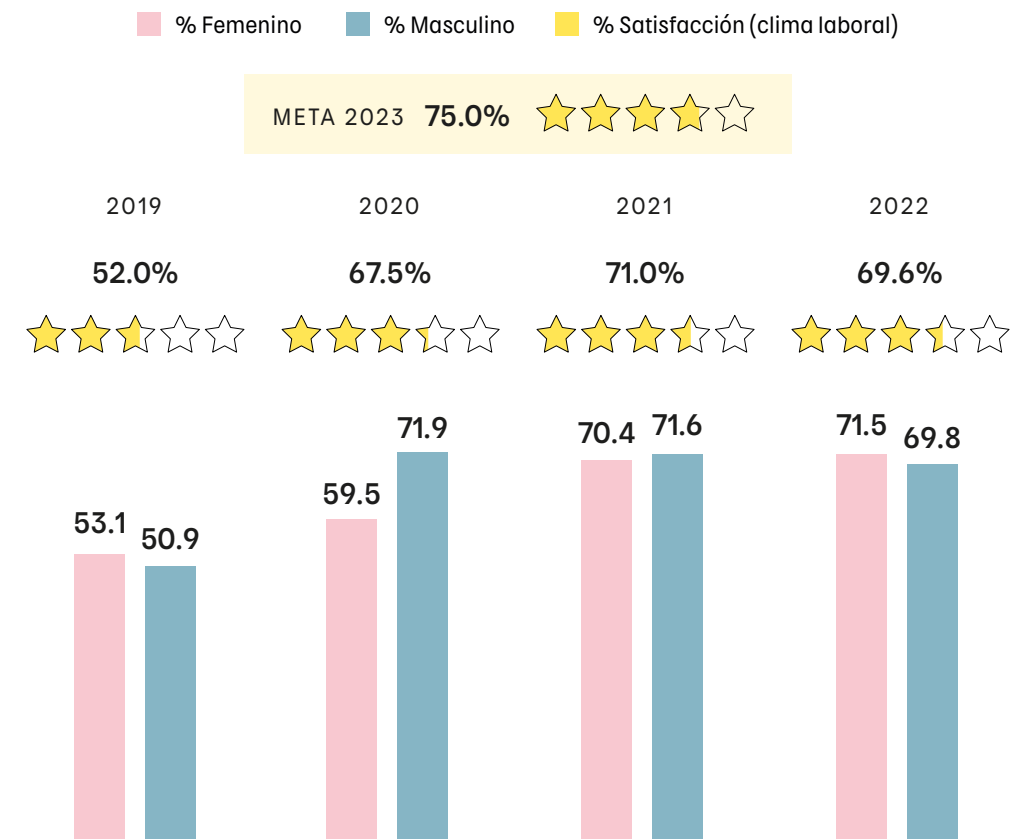
pleadora. Todo esto se ha logrado con un enfoque transversal de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, lo que ha llevado a la consolidación de ambientes más diversos e inclusivos, liderados con enfoque de género, y ha posicionado a la empresa como referente en materia de DEI en el sector productivo nacional: *“Market Leader”* (*Euromoney*) en diversidad e inclusión en el sector financiero; Sello Plata Equipares (PNUD, MinTrabajo), Sello *Friendly Biz* y estamos dentro del top 10 de las empresas más incluyentes según la Cámara de la Diversidad y el Centro Nacional de Consultoría.

Por tercer año consecutivo somos certificados por *Great Place To Work (GPTW)* [BDB.13] [DJSI, MSCI]

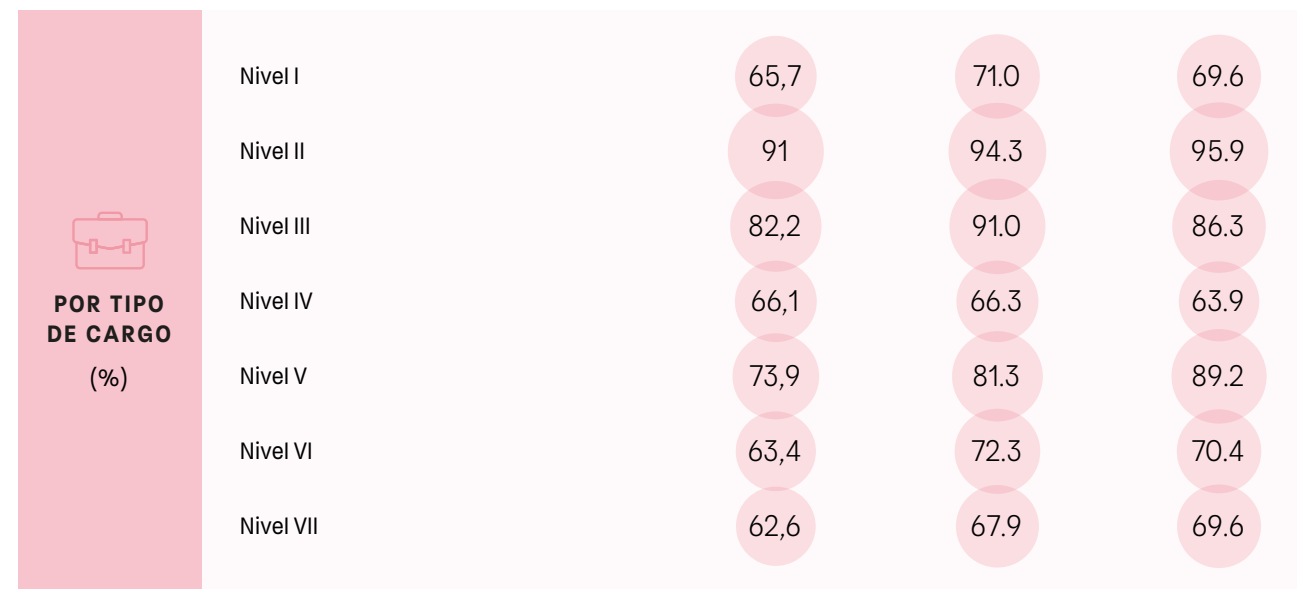
Por tercer año consecutivo, obtuvimos la certificación de Gran Lugar para Trabajar por GPTW e Icontec gracias a nuestras estrategias para el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Implementamos mejores prácticas y herramientas para movilizar el ambiente laboral, priorizando acciones basadas en divulgación de resultados, entrenamiento en herramientas, formación para el equipo de *sponsors*, realización de pulsos y planes de comunicación para promover el uso de beneficios para nuestros colaboradores.



Resultados 2019 - 2022



Distribución
Great Place To Work



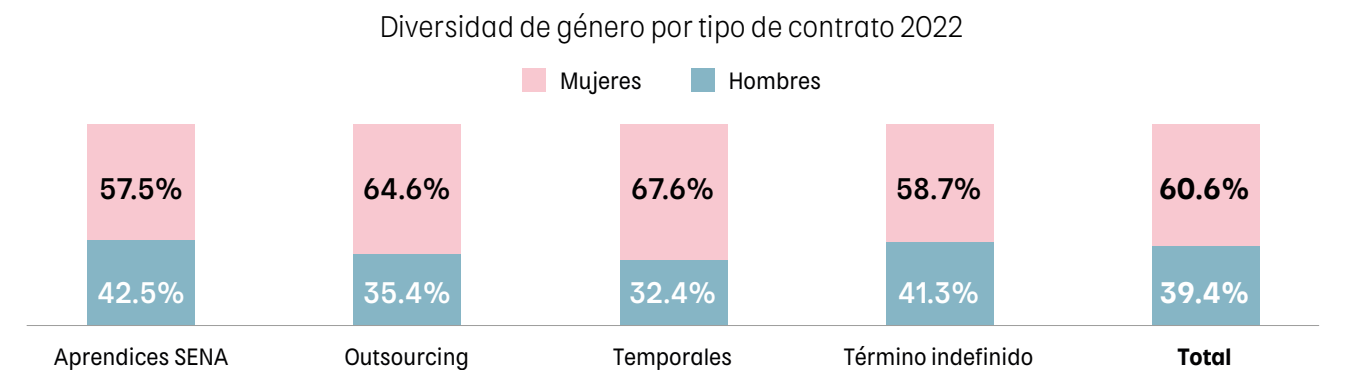
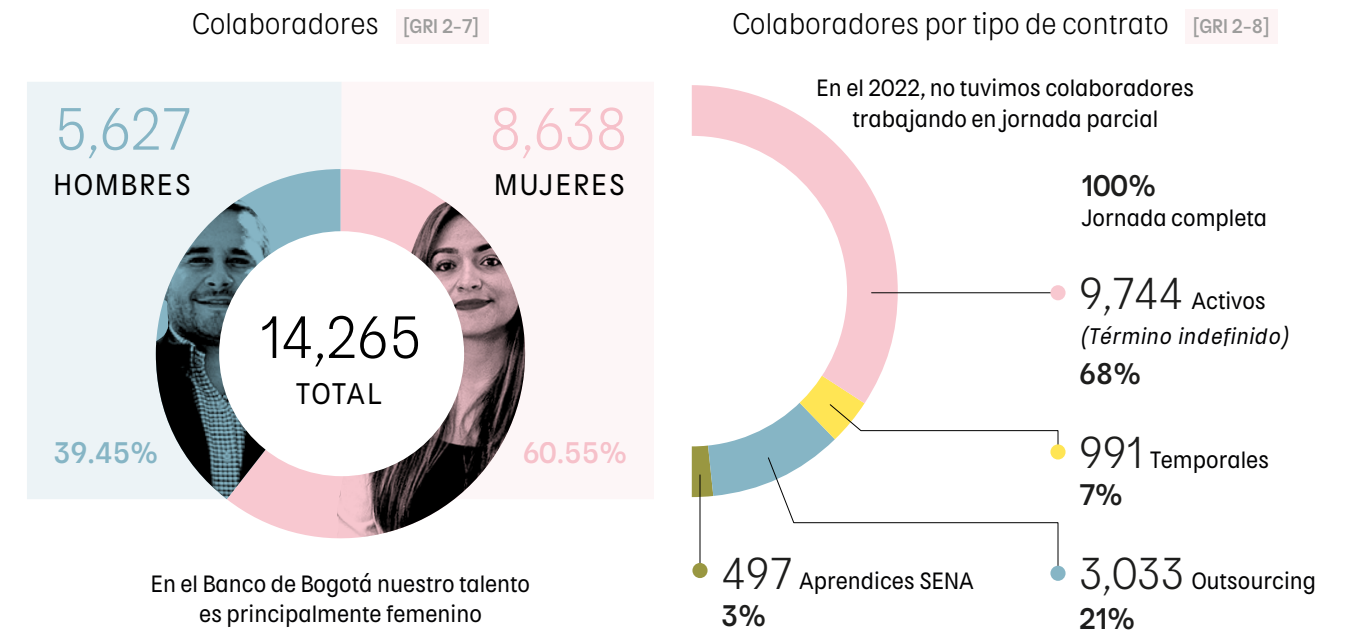
Lideramos la gestión de personas a nivel sectorial en MERCO Talento [MSCI.7]

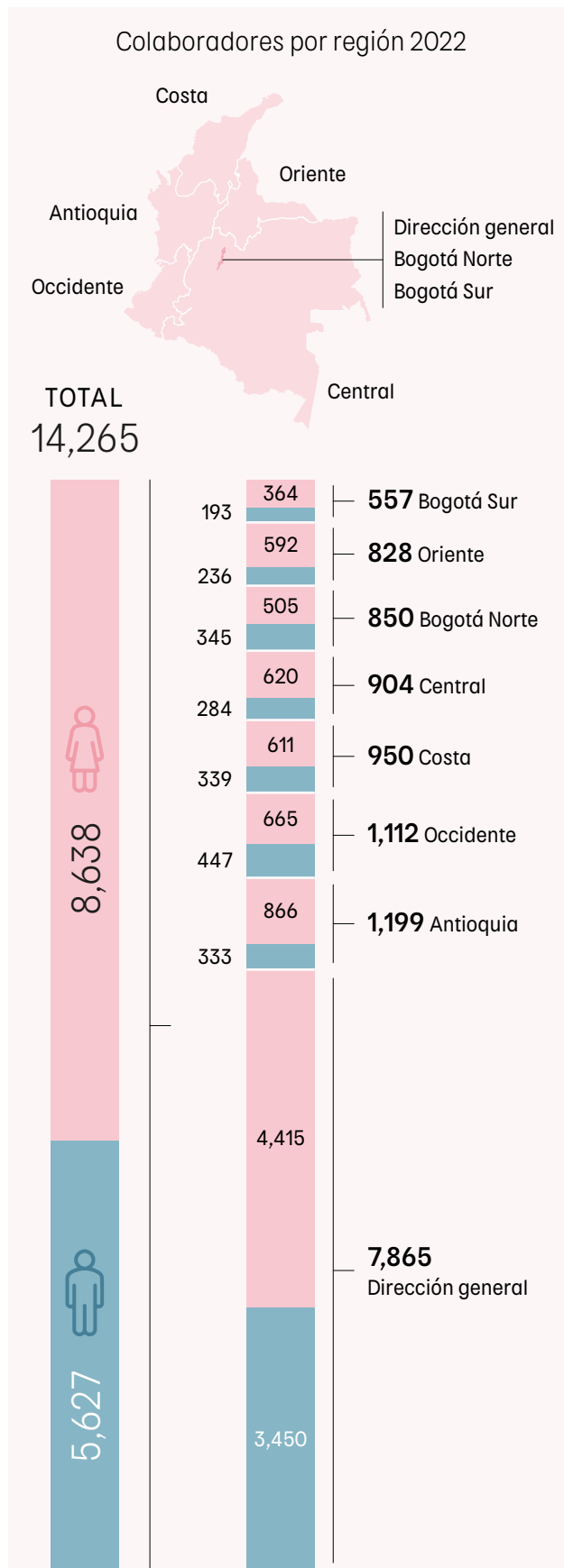
En la evaluación global del atractivo de nuestra marca empleadora para atraer y retener talento, realizada por Merco Talento, monitor que fomenta la mejora de la gestión del capital humano de las organizaciones, subimos 6 posiciones y movilizamos, de forma importante, la percepción de nuestros grupos de interés como *Alumni* de escuelas de negocio, *Expertos*, *Headhunters* y *Sindicatos*; así mismo, nos posicionamos en el *Benchmarking* de gestión de personas en la 1ª posición a nivel sectorial y en la 2ª posición a nivel general Merco. Esta evaluación considera la opinión de diferentes públicos sobre calidad laboral, marca empleadora y reputación interna y hace un análisis comparativo con las grandes empresas.

Recibimos la certificación como Empresa Familiarmente Responsable

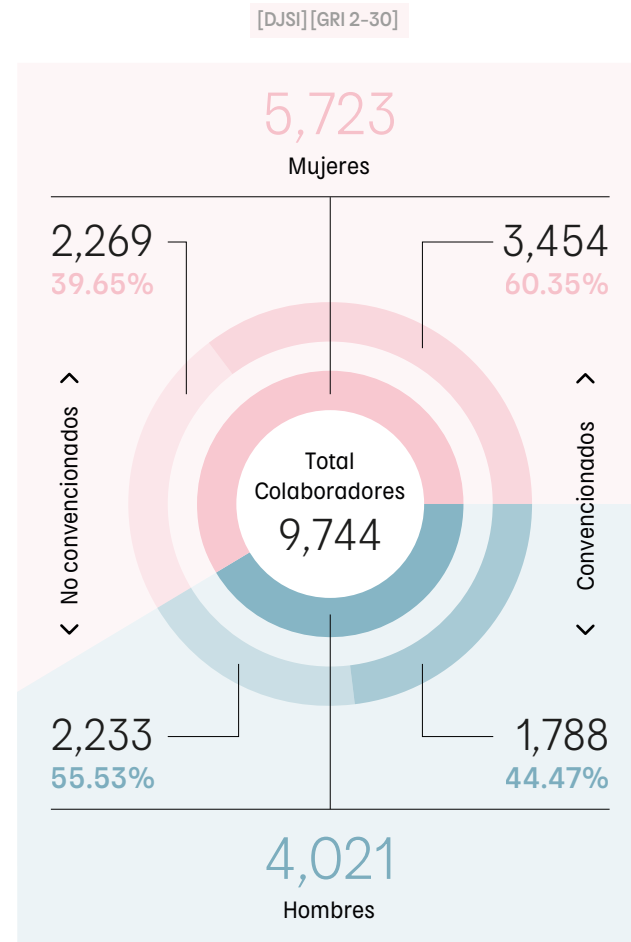
En 2022 nos convertimos en el primer Banco del país en alcanzar la certificación de Empresa Familiarmente Responsable – EFR –, norma Internacional que promueve la conciliación o equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, mediante la implementación de un modelo de gestión y mejora continua. La certificación es otorgada por la Fundación Más familia de España, una entidad privada, sin ánimo de lucro, aconfesional e independiente, que se constituye en el 2003, para la protección, defensa y promoción de la familia, y en especial de aquellas con dependencias (menores, mayores, discapacitados, etc.), en su seno.

Así está conformado nuestro talento

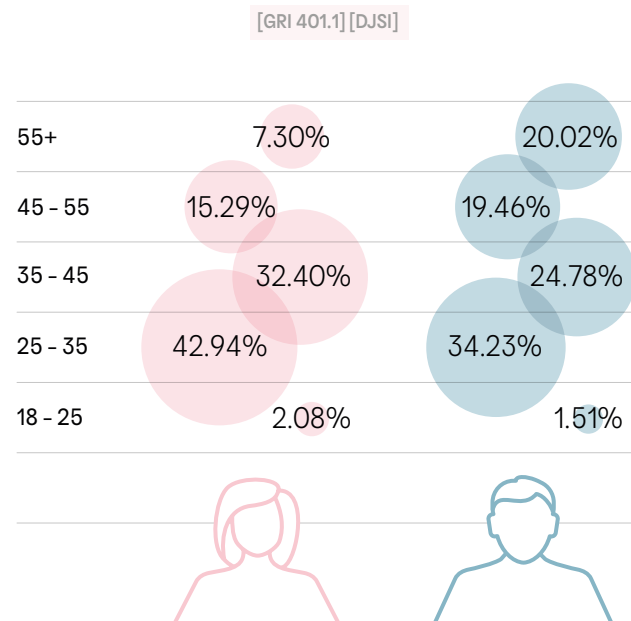




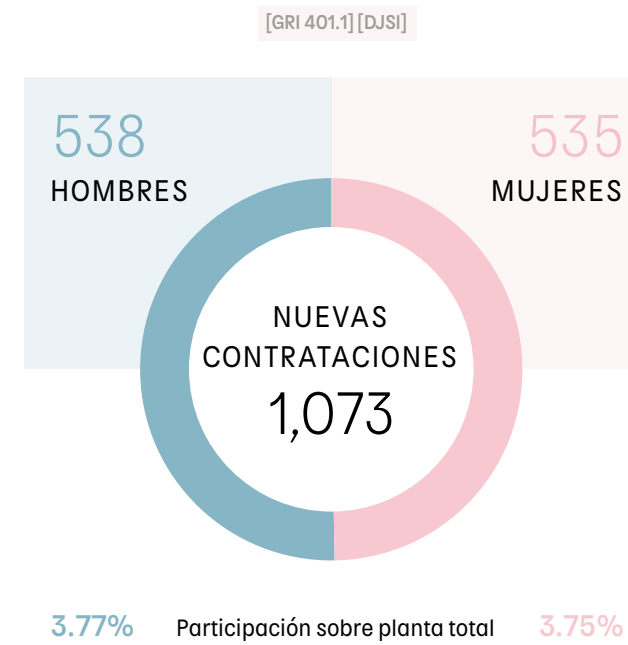
Convencionados y no convencionados 2022



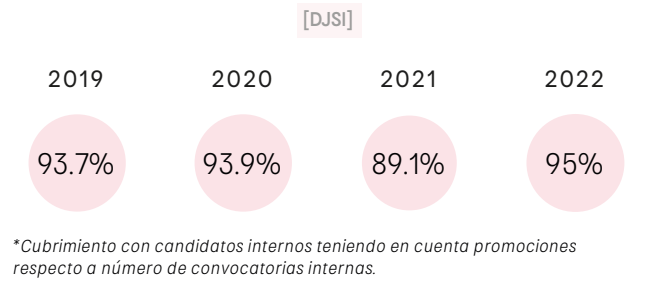
Distribución por edad convencionados 2022



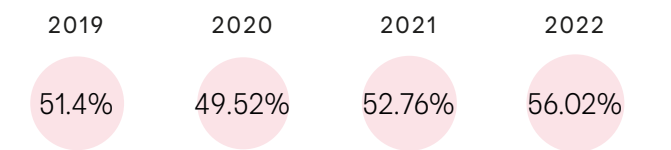
Nuevos colaboradores y rotación de empleados 2022



Puestos ocupados por candidatos internos 2022

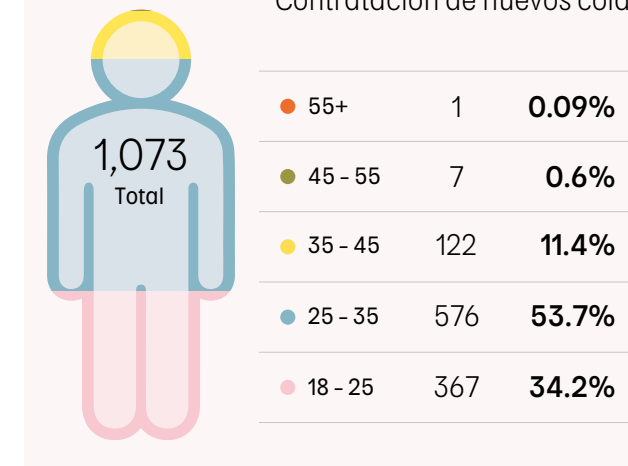


Porcentaje de cubrimiento*



*Este indicador se calcula sumando las contrataciones directas y las promociones realizadas (incluyendo el paso de convencionados a no convencionados). Esta suma corresponde al total de contrataciones externas directas más el número total de promociones y frente a esto se calcula el porcentaje de promociones.

Contratación de nuevos colaboradores por edad 2022

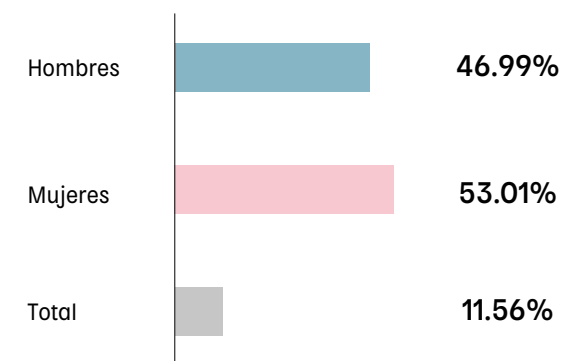


| Tasa de nuevos empleados total | Rotación de empleados total | Rotación voluntaria |
|--------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| 11.01% | 11.56% | 7.72% |

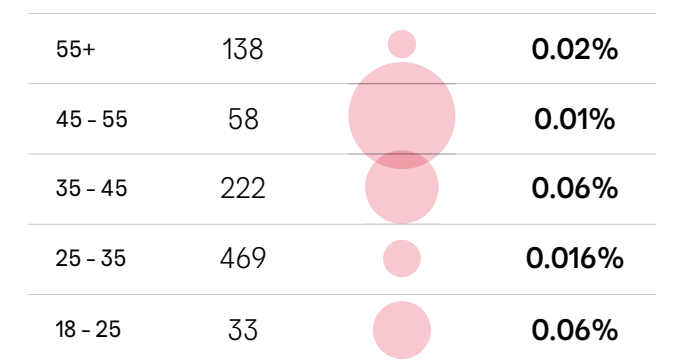
| Costo promedio por empleado contratado | Costo total de nuevos empleados contratados* (\$ millones) |
|--|--|
| \$4,447,992 | \$4,773 |

*Costo total: Incluye equipo de cómputo, kit de bienvenida, honorarios, atracción y selección, costo de examen médico, costo plataformas de empleo, costo plataforma de evaluación.

Rotación de empleados por género 2022



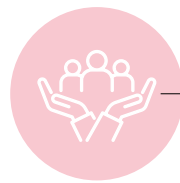
Rotación de empleados por edad



Promovemos un Banco diverso, equitativo e inclusivo para todos [BDB.13][DJSI][MSCI 7]

En Banco de Bogotá, nos enfocamos en promover la diversidad, equidad e inclusión, y nos consolidamos como un referente en el sector. En 2022 continuamos con la implementación de programas de formación, certificaciones y acciones afirmativas para fomentar la equidad e inclusión, logramos avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad, ampliamos la visión de la diversidad, presentamos programas de empoderamiento femenino y masculino, ajustamos procesos de denuncia y protocolos de acoso laboral, sexual y no sexual, y fuimos reconocidos con dos premios por nuestra gestión en equidad y diversidad.

Nuestra estrategia se centró en cuatro frentes: inclusión y discapacidad, diversidad, equidad y convivencia.



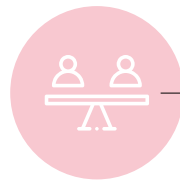
Inclusión y discapacidad:

El Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (ILPcD), avanzó en la sensibilización y capacitación entorno a la discapacidad (+6,300 personas). Además, presentó la primera oficina incluyente, incorporó en 60 sucursales conceptos de acceso universal y ajustes razonables en los espacios físicos y centros de relevo, brindó capacitación en lenguaje de señas a la fuerza comercial, e incorporó las primeras convocatorias para personas con discapacidad, para continuar en la atracción del mejor talento inclusivo.



Diversidad:

Como parte de la iniciativa Familia Diversa BdB, ampliamos nuestra visión a través de beneficios, eventos y conversatorios. Además, capacitamos a 2,000 personas en áreas clave de la compañía en diversidad y fortalecimos el proceso de *onboarding*.



Equidad:

Implementamos una serie de iniciativas para promover la equidad de género en nuestra organización, incluyendo el lanzamiento de nuestro primer programa masculino "Los Hombres También Cuentan" y la presentación de la segunda cohorte de nuestro programa de empoderamiento femenino "Mujer Tu Huella Nos Inspira". Además, fortalecimos nuestro ecosistema de equidad y fuimos certificados con el Sello Equipares, y continuamos con nuestros ciclos de conversatorios y la iniciativa de mujeres mentoras en alianza con el Ministerio de Ciencias.



Convivencia:

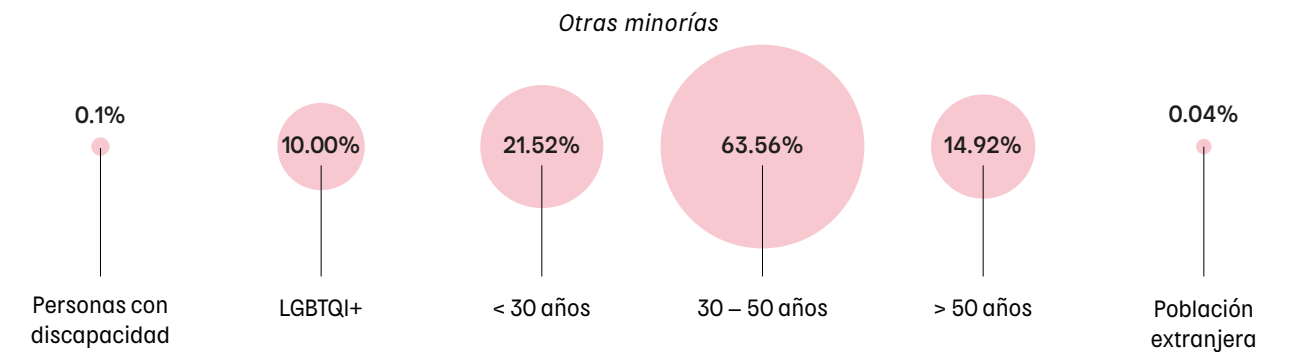
Ajustamos nuestros procesos de denuncia y protocolos de acoso laboral, sexual y no sexual, en línea con las buenas prácticas empresariales, fortalecimos los canales de formación y capacitación relacionados con este tema, mediante nuestros cursos de convivencia laboral y las jornadas de convivencia (5,000 participantes) y la generación de nuestro manual de comunicación inclusiva.

Indicadores de diversidad y equidad [DJSI]

Distribución de colaboradores por raza / etnia / nacionalidad 2022

| Raza / etnia y nacionalidad - Total planta | % de la fuerza laboral total 2022 | % en todos los puestos directivos 2022 |
|--|-----------------------------------|--|
| Mestizo | 52.8% | 52.8% |
| Blanco | 45.3% | 45.3% |
| Afrodescendientes, Creole - Palenque, Raizal | 1.4% | 1.4% |
| Indígena | 0.5% | 0.5% |
| Otros | 0.0% | 0.0% |

Distribución de colaboradores por otras minorías 2022



Casos de discriminación y acoso

Se presentaron 19 quejas de presunto acoso sexual / no sexual. Estos casos fueron investigados siguiendo nuestro protocolo, identificando algunos casos relacionados con maltrato a subordinados, faltas de respeto y presión en el cargo, que los colaboradores interpretan como acoso. En todos se realizó la debida diligencia y en los casos que aplicaba se tomaron las medidas correctivas que incluyeron: acompañamiento, acercamiento, acuerdos y conciliación, entre otros;

Número de incidentes por discriminación y acoso 2022 [DJSI]

| Estado | Número de casos |
|------------------------------|-----------------|
| Dirigidos a otras instancias | 11 |
| Acuerdos Conciliatorios | 3 |
| Cambio de área | 1 |
| Acción disciplinaria | 1 |
| Acercamiento* | 1 |
| Renuncia | 1 |
| Sondeo | 1 |
| Total Casos 2022 | 19 |

*Acercamiento hace referencia a escucha activa de las partes, presentación de disculpas, seguimiento y monitoreo al caso. Dirigidos a otras instancias: hace referencia a los casos que no son competencia del comité, se rechazan conforme a la Ley 1010 de 2006 por no cumplir con los requisitos mínimos, sin embargo, se remiten a las áreas correspondientes para que realicen los procedimientos pertinentes como sondeos de ambiente laboral. También hay rechazos porque llegan al comité temas que no son competencia del comité como desacuerdos con la evaluación de desempeño, para lo cual el Banco cuenta con otros canales habilitados.

Distribución de mujeres en la fuerza laboral 2022 [DJSI]

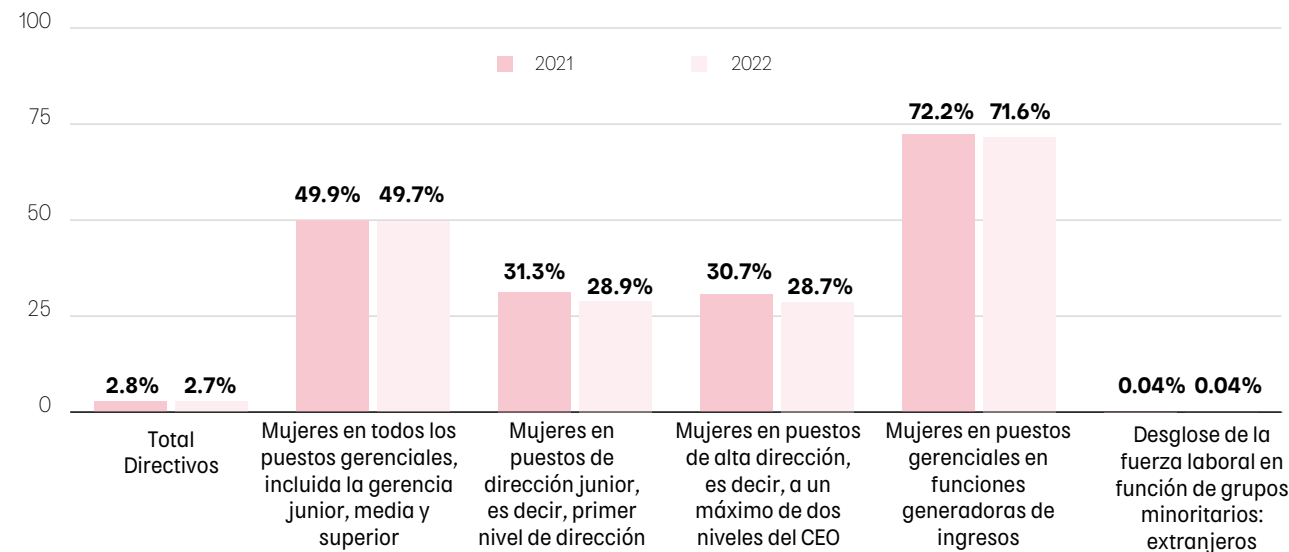
| Indicador de diversidad | 2021 | 2022 | Meta 2023 |
|--|-------|-------|-----------|
| Mujeres en la fuerza laboral total | 59.1% | 60.5% | 60.5% |
| Mujeres en puestos directivos. | 49.9% | 49.7% | 50.0% |
| Mujeres en cargos administrativos – Primer nivel | 31.3% | 28.9% | 29.0% |
| Mujeres en los más altos cargos directivos a dos posiciones del Presidente | 30.8% | 28.8% | 29.0% |
| Mujeres en roles de generación de ingresos ej. Fuerza comercial. | 72.2% | 71.6% | 71.6% |
| Mujeres STEM o en puestos relacionados. | 36.1% | 35.2% | 35.3% |

Indicadores salariales por género 2022* [DJSI]

| Nivel de cargo - DEI | Promedio salarial mujeres | Promedio salarial hombres | Ratio promedio salarial mujeres / hombres |
|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|---|
| Nivel ejecutivo | 16,736,541 | 20,498,810 | 0.82 |
| Nivel directivo | 5,387,911 | 5,756,302 | 0.94 |
| Nivel directivo con incentivos | 6,164,377 | 6,246,733 | 0.99 |
| Nivel administrativo | 2,367,275 | 2,603,919 | 0.91 |

*Durante 2022 no se llevó a cabo ningún tipo de fusión o adquisición, ni algún evento que pudiera afectar la estabilidad laboral de nuestros colaboradores. Nuestra evaluación de la brecha salarial de género, orientada a implementar acciones para reducirla, ha sido verificada por Equipares (PNUD) durante el 2021 - 2022. La diferencia en la disparidad salarial informada a lo largo de los años es el resultado de diferentes factores como un cambio en la política de compensación, el nivel de compensación para la persona o los colaboradores mejor pagados, un cambio en la metodología de cálculo y una mejora en los procesos de recogida de datos.

Total mujeres en cargos directivos 2022 [DJSI]



Promovemos el bienestar [DJSI]

Con el fin de cuidar a nuestros colaboradores, diseñamos programas e iniciativas que nos permiten ofrecerles bienestar físico, emocional y social, en un entorno de trabajo seguro, que además, les brinda oportunidades de progreso para ellos y sus familias.

Primeros Pasos

El programa "Primeros Pasos" tiene como objetivo apoyar a los colaboradores y sus familias en la experiencia de ser padres, promoviendo la lactancia materna, la paternidad responsable y el desarrollo de la infancia. Se brinda acompañamiento a los padres desde el anuncio del embarazo hasta el primer año de vida del bebé, brindando formación y sensibilización técnica para los padres. Además, ofrecen un proceso de reincorporación escalonada para las madres y tiempo adicional para los padres para ejercer su rol protagónico en los primeros días después del nacimiento. También brindó apoyo financiero en gastos asociados a esta nueva etapa y entregan un kit de bienvenida a los recién nacidos.



Beneficiarios programa Primeros Pasos

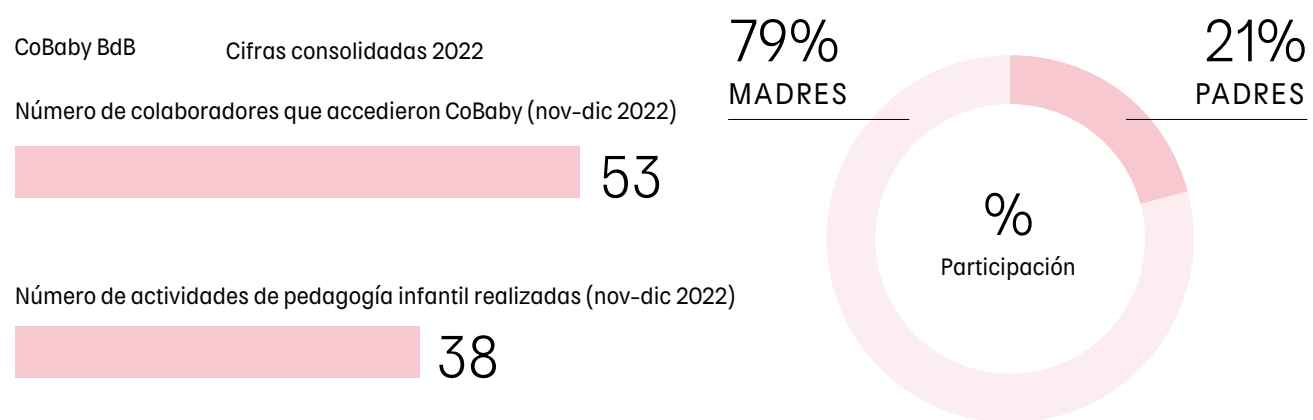
Indicadores de gestión - Programa Primeros Pasos 2022



CoBaby BdB

En 2022, bajo el programa Primeros Pasos, se creó *CoBaby* BdB con el objetivo de ofrecer una solución complementaria para padres y madres que necesitan trabajar en las instalaciones del Banco para el cuidado de sus hijos entre 0 y 5 años. *CoBaby* BdB ofrece un espacio donde los colaboradores pueden trabajar junto a sus hijos y otro donde los niños tienen un acompañamiento profesional en pedagogía infantil. El Banco es el primero en implementar este tipo de espacios que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal de los colaboradores y sus familias.

Indicadores de gestión – Experiencia CoBaby 2022



Zona CoBaby

Implementamos *CoBaby* para que nuestros colaboradores puedan realizar su trabajo y a la vez, cuidar a sus hijos

Auxilios y beneficios para nuestros colaboradores

[GRI 401.2]

→ Trabajamos para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Con el fin de impulsar el progreso de nuestros colaboradores, continuamos contribuyendo al logro de sus metas y las de sus familias, a través de líneas de crédito en vivienda, vehículo y estudio. Así mismo, en 2022, entregamos auxilios y beneficios por un monto total superior a los \$17,230 millones.

Total de auxilios y beneficios entregados a colaboradores 2022

| Beneficios y auxilios | Beneficios entregados | Personas beneficiadas | Monto Total Entregado (COP millones) |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| Alimentación | 39,289 | 3,465 | 7,316 |
| Incapacidad | 13,786 | 3,510 | 2,528 |
| Transporte | 33,164 | 3,375 | 2,208 |
| Educación empleados | 1,309 | 834 | 2,075 |
| Óptico de lentes y monturas | 4,113 | 3,341 | 1,333 |
| Educación (hijos) | 2,493 | 2,098 | 1,286 |
| Maternidad | 294 | 285 | 434 |
| Conectividad | 647 | 121 | 26 |
| Funerario | 28 | 26 | 23 |
| TOTAL | 95,123 | 17,055 | 17,230 |

Nos comprometemos con la salud integral de nuestros colaboradores [GRI 403.1] AL [GRI 403.7]

En desarrollo del marco de la normatividad vigente, Decreto 1072/2015, la Resolución 312/2019 y los estándares internacionales voluntarios como ISO 45001, hemos diseñado, implementado, evaluado y verificado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) desde el año 2016. A través de este sistema, gestionamos los peligros laborales; para lo cual contamos con un procedimiento de identificación de peligros y valoración de riesgos, basado en la guía técnica GTC45 "Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional"; el SG SST y sus componentes son verificados y actualizados anualmente y dentro de ellos se actualiza en esta frecuencia la matriz de peligros.

El SGSST cuenta con el recurso humano competente a la luz de la legislación Colombiana, Resolución 1151/2022, para el diseño, implementación y seguimiento, el cual ha establecido canales de comunicación permanentes para el reporte y consulta al SGSST. Así mismo, el Banco de acuerdo con su estructura organizacional cuenta con un equipo de oficiales de SST a nivel nacional y líneas telefónicas establecidas para el reporte de actos y condiciones inseguras (ACI), accidentes de trabajo

y requerimientos de acompañamiento en salud, entre otros. Los reportes son realizados al área de seguridad y salud en el trabajo y como parte de la cultura organizacional, al reportar situaciones de riesgo, se garantiza la gestión sobre el riesgo y no sobre la persona que reporta.

El 100% de los trabajadores del Banco es cubierto por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo colaboradores *outsourcing*. [GRI.403.8]

Durante el 2022, el programa de Seguridad y Salud Ocupacional del Banco implementó diversas acciones para prevenir y controlar la propagación del COVID-19, tales como llamadas de control, seguimientos a casos sospechosos y confirmados, jornadas de vacunación y pruebas. También se realizaron actividades de gimnasia laboral, talleres psicosociales, atención médica y dental, y se implementó un programa de prevención de riesgos osteomusculares con talleres de higiene postural y acompañamientos ergonómicos personalizados. Además, se llevaron a cabo campañas de promoción y prevención de la salud, incluyendo la semana de la salud y la realización de un simulacro de emergencia, para el cual se capacitó a brigadistas y participaron más de 9,500 colaboradores. Finalmente, se realizaron eventos conmemorativos, como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

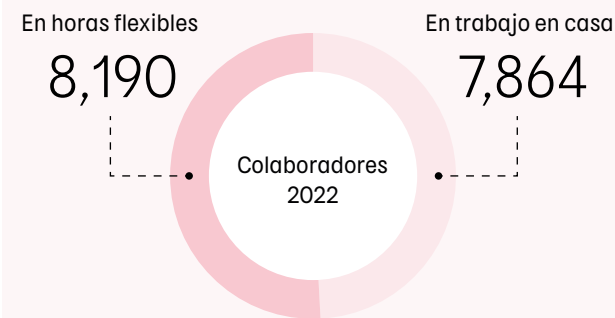
Lesiones por accidente laboral 2022 [GRI 403.9]

| Indicadores de SST para los colaboradores | 2022 |
|---|------------|
| ● Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0 |
| ● Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0% |
| ● Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | 1 |
| ● Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | 0% |
| ● Número de lesiones por accidente laboral registrable | 6 |
| ● Tasa de lesiones por accidente laboral registrable | 0.05% |
| ● Número de horas trabajadas | 21,610,517 |

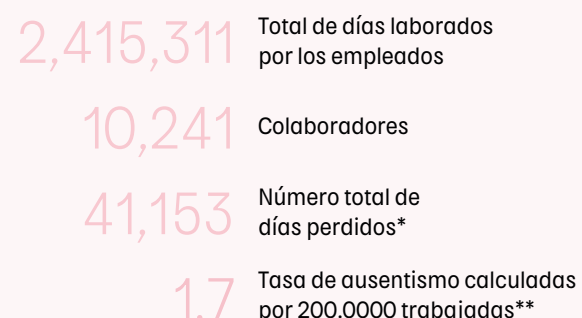
Accidentes de trabajo 2022 [GRI 403.9]



Teletrabajo y horas flexibles 2022 [BdB.14]



Tasa de ausentismo 2022 [DJSI]



* Los días perdidos son de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común.

** Consistencia de datos: Reducción temporal de cobertura (o desafío objetivo) debido a acciones corporativas.

Crecimiento y desarrollo

Dentro de nuestro plan de transformación, hemos implementado una nueva estrategia de desarrollo del talento que involucra incrementar las capacidades del equipo líder de las áreas de formación y capacitación para todos los colaboradores. Así mismo, buscamos enriquecer el proceso de valoración del desempeño de manera que ambas áreas actúen articuladamente para conformar un equipo más competitivo, y que agregue valor constante a los colaboradores.

Evolución de nuestra gestión del desempeño [DJSI]

Nuestro proceso para la gestión y valoración del desempeño se ha venido realizando desde hace varios años con grandes avances en la metodología empleada para la realización de la evaluación. Dicha metodología nos ha permitido lograr una cobertura del 100% en los funcionarios elegibles para este proceso.

Programas de capacitación en liderazgo, nuevas habilidades y capacidades [DJSI] [GRI 404.2]

En el 2022, llevamos a cabo procesos de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo con el objetivo de brindar los conocimientos y las herramientas a los colaboradores que ingresan por primera vez al Banco para facilitar su ubicación laboral y habilitar su desempeño de la mejor manera. Así mismo, incluimos programas institucionales para habilitar competencias técnicas y humanas y asegurar el desempeño en el cargo; igualmente, garantizamos formación continua y complementaria con el fin de mejorar e incrementar el desempeño, solucionando necesidades detectadas a partir de actualizaciones, cambios en procesos, tecnología, estrategias, modelos y evaluación de desempeño.

Con el Programa de Administración Bancaria fortalecemos las competencias técnicas, gerenciales y comerciales de los futuros líderes comerciales

Promedio de horas y montos de capacitación por FTE

Full Time Employee, por sus siglas en inglés

| Formación y desarrollo | 2021 | 2022 |
|---|------------|------------|
| Promedio de horas por FTE de capacitación y desarrollo | 88 | 98 |
| Importe medio gastado por FTE en formación y desarrollo | \$ 292,019 | \$ 335,273 |



Gerencia de Diversidad e Inclusión

Programa de formación/aprendizaje para graduados [GRI 404.2][DJSI][MSCI.8, 9]

Programas destinados a aprendices de la empresa

El Banco cuenta con tres programas con el SENA para áreas comerciales, administrativas y de TI (en proceso). A través de los programas comerciales y de administración se han formado 1,132 aprendices y se han generado 700,608 horas de capacitación.

| Programas de capacitación de aprendices | | | |
|---|--|--|--|
| | Técnico en Servicios Comerciales y Financieros (SENA) | Técnico en asistencia administrativa (SENA) | Tecnólogo en análisis y desarrollo de software (SENA) |
| Duración → | 12-15 meses | 12 meses | 24 meses |
| Horas de formación → | 1,760 En el 2022, los colaboradores que participaron en este programa corresponden al 22%* del FTE. | 2,208 | 3,984 |
| Objetivo → | Reforzar conceptos y desarrollar habilidades para desempeñarse efectivamente en la labor de Asesor de Ventas y Servicios, implementando diferentes técnicas y aplicando los procedimientos para la consecución efectiva de los resultados. | Brindar a los sectores productivos personal con altas calidades laborales y profesionales, que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico, en su entorno y el país. | Desarrollar habilidades alrededor de la creación de soluciones web desarrollo de habilidades alrededor de las actividades inherentes al proceso de creación de aplicaciones informáticas y de soluciones de negocio. |

*El 22% de FTEs que participan en el programa se calcula con base en el total de colaboradores y aprendices que tiene el banco durante 31 Dic 2022.

Programa de administración bancaria (PAB)

El programa de administración bancaria forma a nuestros futuros líderes comerciales, a través de un programa donde se fortalecen habilidades comerciales, de liderazgo y operativas con el fin de robustecer nuestro liderazgo comercial. El objetivo de este programa es el de fortalecer las competencias técnicas, gerenciales y comerciales de los futuros líderes enfocados en el core bancario. En 2022 se formaron 92 empleados, invirtiendo 834 horas por aprendiz y 560 horas de práctica de mentoría por aprendiz. En el 2022, los colaboradores que participaron en este programa corresponden al 93% del FTE.

Retorno de Inversión en los programas de capital humano [DJSI]

| Retorno de la inversión en capital humano | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Ingresos totales* | \$9,211 | \$9,168 | \$9,789 | \$9,992 |
| Gastos totales de operación* | \$2,547 | \$2,349 | \$2,370 | \$2,573 |
| Gastos totales relacionados con colaboradores* | \$744 | \$762 | \$776 | \$804 |
| Resultado de la ROI (%) | 9.95 | 9.95 | 10.55 | 10.22 |

*Cifras en miles de millones de pesos

Promedio de horas de capacitación laboral por género, modalidad y nivel de cargo [GRI 404.1][DJSI]

| | Nivel de cargo | 2021 | | 2022 | | Meta 2023 |
|--------------------------|------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | Virtual | Virtual | Virtual | Virtual | |
| FEMENINO | Nivel 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| | Nivel 1 | 45 | 0 | 6 | 5 | 26 |
| | Nivel 2 | 29 | 56 | 38 | 88 | 49 |
| | Nivel 3 | 15 | 13 | 21 | 11 | 16 |
| | Nivel 4 | 17 | 103 | 13 | 119 | 69 |
| | Total Femenino | | 49 | 106 | 78 | 223 |
| MASCULINO | Nivel 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Nivel 1 | 6 | 0 | 10 | 14 | 3 |
| | Nivel 2 | 17 | 52 | 19 | 10 | 40 |
| | Nivel 3 | 15 | 11 | 18 | 14 | 15 |
| | Nivel 4 | 17 | 120 | 14 | 148 | 79 |
| | Total Masculino | | 43 | 55 | 61 | 186 |
| TOTAL GENERAL | | 92 | 161 | 139 | 409 | - |
| Funcionarios capacitados | | 11,294 | 10,242 | 11,048 | 4,539 | |

| Nivel de cargo | 2021 | | 2022 | | Meta 2022 |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Virtual | Presencial | Virtual | Presencial | |
| Nivel 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| Nivel 1 | 51 | 0 | 16 | 19 | 29 |
| Nivel 2 | 46 | 108 | 57 | 98 | 89 |
| Nivel 3 | 30 | 24 | 39 | 25 | 31 |
| Nivel 4 | 34 | 223 | 27 | 267 | 147 |
| Total | 161 | 354 | 217 | 409 | 296 |

Consolidado 2022

| | |
|----------------------------|---------|
| Total Horas Mujeres | 599,558 |
| Total Horas Hombres | 399,570 |
| Total Horas | 999,128 |
| Promedio formación Mujeres | 99.7 |
| Promedio formación Hombres | 94.4 |

Alianzas con universidades para la educación ejecutiva de nuestros trabajadores MSCI.10.

Durante el año 2022, el Banco estableció alianzas con diversas universidades para ofrecer a los empleados oportunidades de capacitación. Con la Universidad de La Sabana, se otorgaron becas del 50%, 35% y 25% para programas de especialización en temas estratégicos, comerciales y financieros. La Universidad Central brindó descuentos en el costo de la Maestría en Analítica de Datos, mientras que con la Universidad del Rosario se estableció una alianza para estudiar la Maestría en *Business Analytics* y se realizaron ferias educativas para que los colaboradores tuvieran acceso a diferentes programas de formación. Con la Universidad de *Westfield* se otorgaron 9 becas para estudiar el *MBA* y *EMBA* con titulación internacional e inmersión en Estados Unidos o España. Además, se generó una alianza con la universidad ESIC para ofrecer programas en educación superior en las regiones. En total, se capacitaron 3,063 colaboradores a través de estas alianzas.

Remuneración y evaluación de la Alta Gerencia

La Alta Gerencia es evaluada a través del mecanismo de gestión del desempeño (*Balance Scorecard*). Así mismo, los parámetros de su remuneración y compensación son definidos y gobernados por lineamientos corporativos de nuestra casa matriz y revisados en el Comité de Remuneración & Compensación.

La remuneración de la Alta Gerencia se encuentra acorde con las mejores prácticas de compensación que en materia salarial existen en el mercado laboral colombiano, permitiendo al Banco mantener un nivel competitivo y asegurando la permanencia del personal sobresaliente con alto potencial humano y técnico, con el fin de cumplir la estrategia y los objetivos alineados con las metas planteadas por el Banco.



Apoyamos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores

Sociedad

Buscamos contribuir en la construcción de una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible, con el apoyo de nuestros aliados estratégicos, para impulsar el bienestar y el desarrollo integral de las personas, especialmente las menos favorecidas, promoviendo el respeto a los derechos humanos, impulsando la educación de los jóvenes, el empoderamiento femenino, el tejido empresarial y las oportunidades de empleo.

Proveedores, aliados estratégicos

→ Construimos relaciones de largo plazo con nuestros aliados estratégicos, para fortalecer nuestras capacidades de manera conjunta, reducir riesgos y alcanzar logros comunes, que nos permitan generar prosperidad de manera sostenible.



Durante 2022, se avanzó en la integración de criterios ASG en la cadena de abastecimiento y logística, promoviendo la sostenibilidad y el respeto a los derechos humanos, el trabajo decente, la inclusión y la igualdad de género, así como una operación amigable con el medio ambiente. Se extendieron los criterios ASG en el proceso de selección de proveedores a todas las categorías de negocio contratadas, lo que permitió identificar y evaluar los riesgos e impactos sociales, medioambientales y de gobernanza. Se realizó un análisis de riesgo y se destacó la adquisición de paneles solares, equipos de aire acondicionado y el desarrollo de un piloto de internet de las cosas en oficinas. Se compraron vasos en vidrio reciclado y se implementó el proyecto de ensobrado automático de tarjetas de crédito y débito con papel reciclado.

Apoyamos y contratamos en su mayoría proveedores de bienes y servicios locales con el fin de apoyar la industria nacional. Los proveedores extranjeros son muy especializados y se contratan por decisiones estratégicas.

El Banco está enfocado en potencializar su estrategia de sostenibilidad integrando a sus proveedores de cadena de suministro a través del Programa +Sostenibles, que busca apoyar a más de 1,000 proveedores en un plazo de tres años. Los proveedores pueden certificarse a través de un curso de cuatro módulos sobre sostenibilidad y recibir acompañamiento estratégico de la Universidad Externado de Colombia. En el primer año de implementación, el Banco logró la participación de empresas de diferentes sectores y una buena acogida y participación en los diferentes escenarios dispuestos para la construcción de conocimiento y experiencias.

| Descripción | Monto pagado (\$ miles de millones) | Núm. Proveedores |
|---------------|-------------------------------------|------------------|
| Locales | 3,768 | 6,792 |
| Extranjeros | 52.7 | 106 |
| Total general | 3,820 | 6,898 |

Con el Programa + Sostenible apoyamos a nuestros proveedores con la implementación de prácticas amigables con el medio ambiente y la sociedad

Nuestro proceso de compras, referente en la industria

El Banco ha logrado un gran avance en el proceso de compras, ubicándonos como referente en la industria financiera según el estudio *Procurement Benchmarking Colombia 2022*. Hace tres años, estábamos en el segmento de "seguidores", pero ahora nos encontramos en la frontera de los "líderes de compras" de las diferentes industrias. Nos destacamos en madurez, especialmente en términos digitales, *Data y Analytics*, Estrategia y *Supplier Management*. Este logro nos motiva a seguir trabajando con nuestros aliados estratégicos para mantener el liderazgo en buenas prácticas.

Educación Financiera [BDB.17][FS16]



→ La educación financiera es uno de los pilares más importantes de nuestra estrategia de Sostenibilidad, por su alto impacto en la sociedad y por ser un gran soporte en el proceso de inclusión y bancarización de los colombianos.

El Banco busca contribuir al crecimiento sostenible e inclusivo en el país, para mejorar las condiciones de vida de las personas, especialmente las más vulnerables, fortaleciendo sus capacidades financieras. Para lograrlo, cuenta con un programa de educación financiera llamado Finanzas Contigo, el cual busca desarrollar valores, conocimientos, competencias y comportamientos necesarios para la toma de decisiones financieras responsables y conscientes. El programa está dirigido a niños, jóvenes y adultos y busca brindarles las herramientas necesarias para que puedan tomar decisiones que redunden en una mayor tranquilidad, bienestar y calidad de vida.

En 2022, beneficiamos a 356,079 personas, incluyendo temas como ahorro, economía familiar, presupuesto, manejo del crédito, emprendimiento, empoderamiento económico y conceptos financieros relevantes para un adecuado bienestar financiero, logrando una cobertura a nivel nacional llegando a 11 departamentos⁵. El programa, que inició en 2012, ha logrado un alcance total de 2,916,717 personas beneficiadas.

| Personas beneficiadas por tipo de iniciativa 2022 | |
|--|---------|
| Iniciativas | Total |
| Portal web de educación financiera | 264,055 |
| Contenido digital: Curso de educación financiera accesible | 41,589 |
| Webinars y conferencias especializadas | 28,283 |
| Estrategias gremiales | 17,000 |
| Talleres presenciales | 2,649 |
| Talleres virtuales | 2,315 |
| Aplicación de realidad aumentada | 188 |

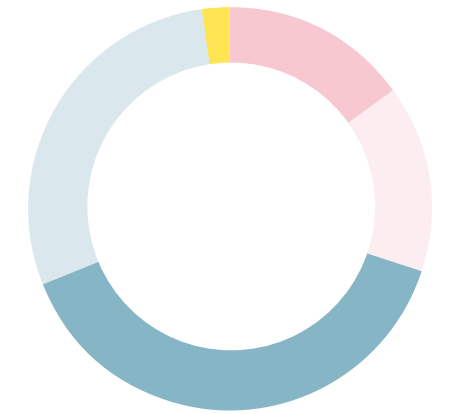
⁵ La cobertura de municipios corresponden a talleres virtuales y presenciales. Sin embargo, no es posible identificar el 100% de los municipios cubiertos debido a que algunas de las personas participantes en los talleres, no registran su ubicación. Para estos últimos, la clasificación asignada es 'nivel nacional'.

Contenidos y experiencias

Centrado en nuestros beneficiarios, creamos de la mano de aliados y expertos en educación financiera, contenidos acordes a las necesidades de cada perfil, brindando contenidos pertinentes para su desarrollo:

Participación (%) por tipo de beneficiario y edad 2022

| Distribución por edad | | |
|-----------------------|----------------------------|-----|
| Niños | Entre 4 y 7 años de edad | 15% |
| Niños | Entre 8 y 13 años de edad | 15% |
| Jóvenes | Entre 14 y 17 años de edad | 39% |
| Adultos | Entre 18 y 50 años de edad | 29% |
| Adulto mayor | Más de 50 años de edad | 2% |



Dato para las iniciativas: talleres presenciales, virtuales y estrategias gremiales. Realizamos encuestas de identificación de los asistentes a nuestro programa, recibiendo un 59% de respuestas sobre el total de estas iniciativas



Brindamos talleres de educación financiera

Educación financiera accesible

El Banco lanzó el "Programa de Educación Financiera Accesible" en alianza con la Sparkassenstiftung alemana en Colombia y la Federación Nacional de Sordos de Colombia, con el objetivo de capacitar en la gestión eficiente de las finanzas personales a personas con discapacidad y promover su inclusión financiera y social. La iniciativa ofrece acceso equitativo a la información sobre hábitos financieros e incluye un curso de emprendimiento. Los contenidos están disponibles en el canal de YouTube "Finanzas Personales" del Banco.

Hábitos financieros para el futuro

Capacitamos con nuestros talleres virtuales y presenciales 4,964 personas, donde niños, jóvenes y adultos de instituciones educativas, empresas y organizaciones aliadas. Recibieron formación en finanzas personales, emprendimiento, buen uso del crédito, seguros y seguridad financiera.

Por otra parte, fortalecimos los Webinars y Conferencias especializadas de educación financiera, con la participación de 28,283 personas en los espacios en nuestras redes sociales y plataformas tecnológicas:

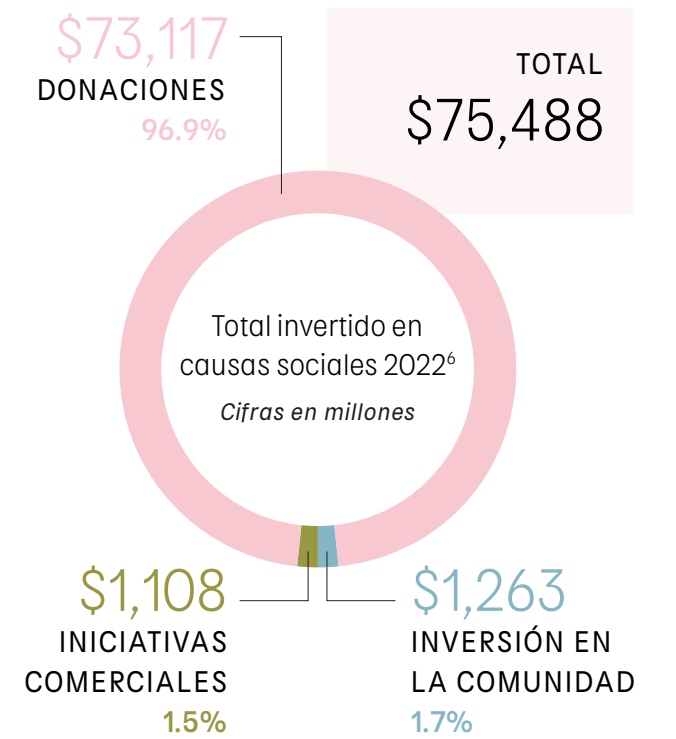
Cobertura y número de asistentes por temáticas y perfil de asistente 2022

| Tema | Fecha | Asistentes / Alcance | Perfil del asistente | Cobertura |
|---|------------|----------------------|----------------------------------|-----------|
| ● Finanzas para emprendedores | 31/03/2022 | 379 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crédito y endeudamiento | 29/04/2022 | 7,343 | Clientes, no clientes | Nacional |
| ● Finanzas digitales | 27/05/2022 | 9,322 | Clientes, no clientes | Nacional |
| ● Declaración de renta | 29/07/2022 | 7,250 | Clientes, no clientes | Nacional |
| ● Relacionamiento financiero | 25/08/2022 | 52 | Emprendedoras Inexmoda | Nacional |
| ● Crezco Taller 1: Estados Financieros | 15/06/2022 | 332 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crezco Taller 2: Flujo de caja | 21/07/2022 | 229 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crezco Taller 3: Estrategias de financiación | 24/08/2022 | 166 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crezco Taller 4: Decisiones de inversión | 22/09/2022 | 74 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crezco Taller 5: Valoración de empresas | 20/10/2022 | 318 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● Crezco Taller 6: Finanzas verdes y sostenibles | 01/12/2022 | 103 | Emprendedores y microempresarios | Nacional |
| ● El ABC de los productos y la autogestión financiera | 06/12/2022 | 2,715 | Clientes, no clientes | Nacional |

Durante 2022, apoyamos las iniciativas de Asobancaria y participamos en eventos como *Global Money Week*, ofreciendo charlas de inversión y foros educativos para universidades y colegios. También organizamos talleres y *webinars* de educación financiera con enfoque en género, salud financiera y planificación de ahorro, y llevamos a cabo la segunda versión del concurso digital de cultura financiera. Además, ofrecemos asesorías financieras personalizadas a nuestros colaboradores y a través de nuestra estrategia gremial, beneficiamos a 17,000 personas. A través de nuestro portal web de educación financiera, 264,065 personas accedieron a nuestros contenidos educativos financieros durante el año.

Inversión social [DJSI]

Desde los diversos frentes, el Banco entregó recursos por \$75,488 millones en donaciones y apoyo a iniciativas que promueven la educación, la salud, la reforestación, el emprendimiento, el arte y la cultura. En el campo de la promoción de la cultura nacional, se destaca el apoyo del Banco a instituciones culturales como el Carnaval de Barranquilla, Festival Iberoamericano de Teatro, Festival de Música Sacra, Festival Mono Núñez, ARTBO de la Cámara de Comercio de Bogotá, Festival Estéreo Picnic, Museo De Arte Moderno de Bogotá, Ballet Anna Pavlova, entre otros, con la asistencia de más de 300,000 personas.



Total invertido por tipo de contribución 2022
Cifras en millones



⁶ Presentado de acuerdo con la metodología de London Benchmarking Group. Presentado de acuerdo con la metodología de London Benchmarking Group, es una metodología que permite medir, gestionar, clasificar y comunicar la acción social realizada. Se entiende por donaciones, aquellas acciones realizadas como parte de la gestión de filantropía social como aportes a fundaciones y organizaciones sociales; por inversión en la comunidad, se entiende como aquellas iniciativas ambientales y sociales estratégicas; y por iniciativas comerciales, como aquellos aportes con fines comerciales consideradas como patrocinios. Esta información fue consultada en: <https://www.lbg.es/es/home>

⁷ No incluye gastos generales administrativos de personal estimados en \$73 millones

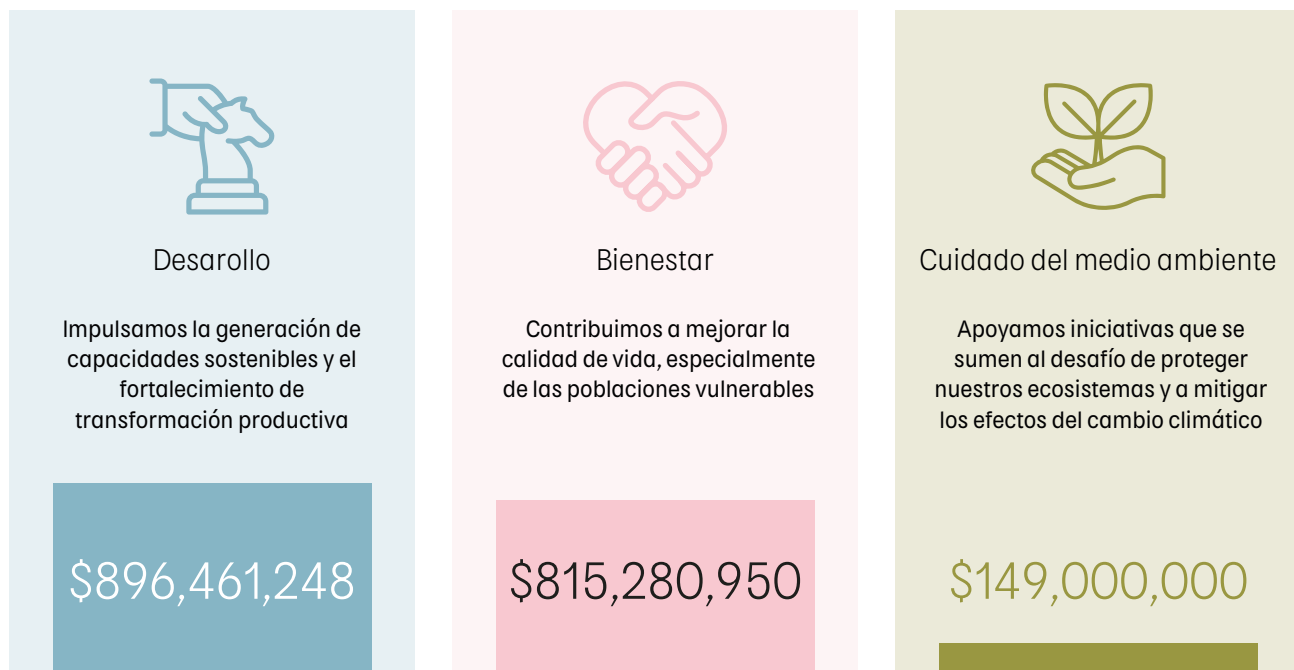
Fundación Banco de Bogotá [BDB.18]



→ Generamos capacidades, fortalecemos el liderazgo de poblaciones vulnerables e impulsamos emprendimientos, para generar mayores oportunidades de progreso y prosperidad.

En 2022, la Fundación Banco de Bogotá enfocó su estrategia para generar capacidades y liderazgo y apoyó proyectos de educación y cierre de la brecha digital, equidad de género, desarrollo de negocios sostenibles y reforestación de bosques, en alianza con otros actores. También apoyó organizaciones dedicadas a la inclusión social y el desarrollo integral de las personas. La labor se desarrolló en tres dimensiones: desarrollo, bienestar y cuidado del medio ambiente. La inversión total en el año fue de \$ 1,900 millones, así:

Inversión Fundación BdB 2022



8 No se incluyen gastos administrativos por \$39.0 millones

Programas de Impacto Social

Apoyamos la aceleración de emprendimientos liderados por mujeres

En 2022, el Banco se alió con Inexmoda en un programa piloto llamado Mujeres Cambiando la Moda, que brindó formación y asesorías a 55 mujeres empresarias del sistema moda, lideradas por mujeres y con criterios de sostenibilidad en sus negocios. De estas emprendedoras, 10 fueron seleccionadas para mostrar su talento en la feria Colombiamoda, donde exhibieron sus marcas y fortalecieron su posicionamiento en el mercado. La mayoría de estas marcas trabajan con materiales reciclados y planes de zero waste, y colaboran con madres cabeza de hogar o poblaciones vulnerables.

Promovemos el cierre de brecha digital y el talento joven del país

En 2021, creamos el "Programa para el Desarrollo de Talento Digital, Juan María Robledo", con el que apoyamos a jóvenes de bajos recursos que estudian áreas de matemáticas y TI, carreras "STEM", a través de apoyo económico y mentorías. En 2022, 134 jóvenes participaron en mentorías dictadas por expertos del Banco en tecnología y el 60% del grupo son mujeres, promoviendo el cambio en las tendencias de género de la industria de la tecnología.

Programa de emprendimiento y empleabilidad para jóvenes

En 2022, junto con la Fundación ROFÉ, apoyamos a 35 jóvenes en situación vulnerable, del programa Jóvenes Creativos Rofé, enfocado en formación para el trabajo y el emprendimiento. A través de talleres y capacitación en habilidades esenciales, educación financiera y emprendimiento, y desarrollo de software, el programa busca fomentar el emprendimiento y la empleabilidad de los jóvenes, para contribuir a su crecimiento personal y profesional, y abordar las brechas en tecnología e innovación en el país.

Promovemos la restauración de nuestros ecosistemas

Apoyamos la reforestación y restauración de nuestros bosques con la Tarjeta Débito Amazonía, por cada dos árboles sembrados, donamos uno adicional. A través de esta iniciativa brindamos oportunidades de empleo a comunidades indígenas como Tayazú, Santa Paloma y Santacruz, ubicadas en el Vaupés, las cuales se encargan de la siembra y cuidado de los árboles. De esta forma estas comunidades han preservado su cultura, generando ingresos para el desarrollo social de 70 familias, a través de 210 empleos, de los cuales el 60% son ocupados por mujeres. Esta iniciativa, que desarrollamos en alianza con la Fundación Saving the Amazon, nos ha permitido sembrar más de 80,000 árboles.



Beneficiaria del Programa para el Desarrollo de Talento Digital, Juan María Robledo

Apoyamos la educación y el bienestar de los niños en el país

Con el fin de fomentar los derechos de educación, salud y nutrición de niños, niñas y adolescentes del país, contamos con la tarjeta débito Unicef a través de la cual nuestros clientes aportan el 1% del valor de sus compras a la organización Unicef, mientras que donamos el mismo valor. En 2022, logramos más de \$586 millones en donaciones. Con los aportes logrados, apoyamos cerca de 200,000 niños, con materiales y metodologías educativas, que facilitan la disminución de tasas de analfabetismo y deserción escolar. También apoyamos diferentes programas como “Tejiendo Lazos Comunitarios para la Educación, la Reconciliación y la Consolidación de la Paz” en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), ejecutado por Unicef, y que facilita que los adolescentes cursen programas técnicos laborales en gestión agroindustrial, o como auxiliares contables y financieros. Dos ofertas diseñadas según las demandas socioeconómicas de las regiones, con el objetivo de facilitar la transición al mercado laboral y el desarrollo de proyectos de vida en los territorios.

En 2022, visitamos el corregimiento de Belén de Bajirá y el municipio de Carmen del Darién, ambos municipios ubicados en la región del Urabá chocoano, para conocer de primera mano la iniciativa “Universidad al Campo” y seguir garantizando que los estudiantes reciben una formación que les permita seguir construyendo su proyecto de vida desde nuestra tarjeta.



Equipo Banco de Bogotá en el corregimiento de Belén de Bajirá

