

4.7 Colaboradores y Sociedad

➤ Promovemos una cultura organizacional fundamentada en valores y prácticas de diversidad, equidad e inclusión para el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores, en un entorno de trabajo colaborativo, de agilidad y de innovación, para brindar experiencias superiores a nuestros clientes y generar impactos positivos a la sociedad y el medioambiente.

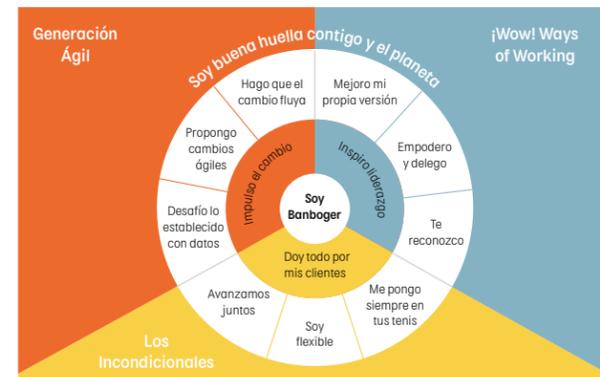
Colaboradores

Nuestros Banbogers

[GRI 2-7]



Sello de cultura Banbogier



El Sello de Cultura Banbogier, es hoy la piedra angular de nuestro talento, para lograr la mejor versión de nuestros colaboradores y modelar la manera como nos relacionamos con nuestros grupos de interés. Todo mediante tres pilares, como son: Impulso al cambio, Inspiro liderazgo y Doy todo por mis Clientes.

Durante 2023, avanzamos en la promoción de una cultura inclusiva, ágil y sostenible, a través de iniciativas para adopción de los comportamientos establecidos en el sello de cultura, dentro de las cuales se destacan: *Ways Of Working* (WOW) para movilizar nuestro liderazgo inspirador; Los Incondicionales: por nuestros clientes todo, para fortalecer la excelencia en el servicio; y Generación Ágil, para avanzar en nuestra mentalidad ágil en favor del negocio; y así seguir siendo “buena huella contigo y con el planeta”.

Movilizando el Talento Banbogier

La pandemia y postpandemia terminaron por generar efectos profundos sobre las personas y la sociedad, que a su vez han impactado las organizaciones y su entorno en el largo plazo, modificando los recursos, prioridades y dinámicas para poder ajustarse a las nuevas necesidades y retos en materia de gestión del talento y cultura. En este sentido y en línea con las tendencias globales, enfocamos así nuestra visión en cuatro pilares:

1. La atracción, formación y desarrollo del mejor talento ágil
2. El fortalecimiento de nuestro modelo de liderazgo inspirador
3. La promoción de la diversidad, equidad e inclusión
4. Impulsar experiencias extraordinarias en favor del bienestar y la conciliación de nuestros Banbogers y familias.

La atracción y desarrollo del talento fueron claves en el 2023, generando oportunidades de vinculación y promoción en línea con los retos organizacionales y del sector financiero, mediante el modelo de reclutamiento estratégico, la creación de cuatro semilleros exitosos para roles tecnológicos con enfoque de género (mujeres STEM, Talento Digital Poblaciones Vulnerables, Desarrolladores Web, entre otros) y el modelo predictivo de talento para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos de atracción.

A su vez, el diseño y apropiación de acciones integrales en salud mental (como el programa Protegiéndote y Espacios Seguros para Tod@s) y el fortalecimiento del portafolio de bienestar basados en nuestro *journey* del Colaborador (*Employee Journey Map BdB*), nos hizo merecedores del premio *Employee Experiences Awards 2023*; sumado a la continuación del esquema de flexibilidad laboral y trabajo híbrido, la

generación de más de 1,000 actividades en áreas como arte, entretenimiento, salud, deporte, ecología, inclusión, artesanía, voluntariado, habilidades blandas y finanzas personales, asegurando experiencias memorables para los colaboradores.

Avanzamos en nuestro modelo de liderazgo apoyado por el programa *Ways of Working* (WOW) en el marco del Sello de Cultura Banbogier para más de 1,500 líderes, el lanzamiento del nuevo esquema de universidad corporativa UBanbogier con ocho academias, el Programa Integral de Transformación (PIT) y la Academia Ágil, permitieron profundizar la transformación del talento en favor del negocio; creando un ecosistema que impactó a más de 6 mil colaboradores.



Todo ello acompañado por un enfoque transversal de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación (DEI), que

nos posicionó como un referente regional por nuestros avances y prácticas en DEI (premio *Euromoney como Market Leader* en DEI), siendo reconocidos como la cuarta empresa más incluyente en LATAM por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de la Diversidad, una de las 12 empresas líderes en DEI según Forbes en Colombia, y el mantenimiento del Sello Plata Equipares (PNUD, MinTrabajo) y el Sello *Friendly Biz* por la promoción de la diversidad y la equidad en la organización.

Por cuarto año consecutivo somos certificados por Great Place to Work (GPTW)

[BdB.13] [DJSI, MSCI]

Por cuarto año consecutivo, obtuvimos la certificación de Gran Lugar para Trabajar por GPTW e Icontec, gracias a nuestras estrategias en favor del bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Implementamos mejores prácticas e instrumentos innovadoras para movilizar el ambiente laboral, priorizando acciones para fortalecer el liderazgo, entrenar y formar nuevas competencias y habilidades, incorporar nuevos beneficios y promover otros existentes con enfoque de género, consolidamos el modelo de sponsors para la acción del ambiente laboral, seguimiento, análisis y monitoreo nacional, y realizar pulsos y estrategias de comunicación para promover beneficios para nuestros colaboradores.

Resultados de Great Place to Work 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023	Meta 2024
Medición del clima laboral - % de satisfacción	52.0	65.7	71.0	68.7*	66.5	71.8

*El resultado del 2022, fue modificado por GPTW durante el 2023, debido a ajustes metodológicos realizados por el instituto para el sector y medición en Colombia.

Distribución GPTW por género 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
👤	53.1	59.5	70.4	70.1	67.4
👤	50.9	71.9	71.6	64.9	61.6

Distribución GPTW por tipo de cargo 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Nivel I	-	65.7	71.0	-	-
Nivel II	62.8	91	94.3	97.0	75.7
Nivel III	57.1	82.2	91.0	85.0	87.0
Nivel IV	47.7	66.1	66.3	60.5	61.0
Nivel V	42.5	73.9	81.3	87.1	66.3
Nivel VI	52.6	63.4	72.3	65.3	72.2
Nivel VII	52.5	62.6	67.9	68.7	61.1
Nivel VIII	-	62.6	92.9	92.3	87.5

Distribución GPTW por edad 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Menos de 22 años	59.9	83.6	90.8	83.8	84.5
22 a 29 años	55.9	70.7	76.7	73.9	70.4
30 a 39 años	47.5	62.0	66.4	59.6	60.7
40 a 52 años	48.1	63.9	71.8	70.5	66.5
53 años o más	47.7	58.8	68.5	70.1	66.0



Mujeres Stem

Distribución GPTW según diversidad 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Mayoría étnica	51.4	65.7	71.0	68.3	66.5
Minoría étnica	48.7	66.5	66.7	75.2	70.8
LGBT+ Sí	-	51.9	65.7	58.7	60.8
LGBT+ No	-	65.7	71.0	68.7	66.5
Prefiero no responder	-	-	60.6	69.5	43.7
LGBT+ sin identificar	-	46.9	63.9	47.0	69.3

Lideramos la gestión de personas a nivel sectorial en MERCO Talento

[MSCI.7]

Desde el 2021 hemos avanzado 9 posiciones en la evaluación global del atractivo de nuestra marca empleadora (pasando del puesto 43 al 34 en el 2023) para atraer y retener talento, realizada por Merco Talento (monitor que fomenta la mejora de la gestión del capital humano de las organizaciones), logrando mejorar de manera sostenida la percepción de nuestros grupos de interés en segmentos como: Colaboradores Propios, Universitarios, Responsables RRHH, Expertos y *Headhunters* y Merco Talento Digital. A su vez, nos consolidamos en el sector financiero como líderes en materia de gestión de personas según 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.

Avanzamos como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

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.

En el 2023 seguimos avanzando de la mano de la Fundación Más Familia de España (empresa certificadora EFR), ratificando nuestro compromiso con el bienestar y conciliación de nuestros colaboradores y sus familias, abordando con éxito el proceso de auditoría externa de este año, con miras a la renovación de la certificación en el 2024.

Así está conformado nuestro talento

[GRI 2-7]



Número de colaboradores por tipo de contrato 2023

[GRI 2-8]

		Jornada completa	Jornada parcial	% Part.
Activos	Término Indefinido	9,230	0	69%
	Término fijo	0	0	0%
Outsourcing		2,781	0	21%
Temporales		792	0	6%
Aprendices SENA		478	0	4%
Total		13,281		100%

Diversidad de género por tipo de contrato 2023

	Aprendices SENA	Outsourcing	Temporales	Término indefinido	Total
♂	179	1,017	279	3,770	5,245
♀	299	1,764	513	5,460	8,036
Total	478	2,781	792	9,230	13,281



Promovemos la contratación de jóvenes

Colaboradores por región 2023

Región	♂	♀	Total
Dirección General	2,188	2,337	4,525
Región Antioquia	244	647	891
Región Occidente	331	487	818
Región Costa	241	453	694
Región Central	218	491	709
Región Bogotá Norte	232	330	562
Región Oriente	167	442	609
Región Bogotá Sur	149	273	422
Total	3,770	5,460	9,230

Convencionados y no convencionados 2023

[DJSI] [GRI 2-30]

	No.	%
Convencionados	4,974	54%
No Convencionados	4,256	46%
Total	9,230	100%

Convencionados y no convencionados por género 2023

	♂	♀	% ♂	% ♀
Convencionados	1,677	3,297	33.72%	66.28%
No convencionados	2,093	2,163	49.18%	50.82%
Total	3,770	5,460	40.85%	59.15%

Distribución por edad convencionados 2023

Edad	♂	♀
18 - 25	93	225
25 - 35	575	1,461
35 - 45	385	951
45 - 55	367	531
más de 55	257	129
Total	1,677	3,297

Nuevos colaboradores y rotación de empleados 2023

[GRI 401.1] [DJSI]

 559 Nuevas contrataciones	 325 mujeres	 234 hombres
2.54% Participación sobre planta total hombres	6.06% Tasa de nuevos colaboradores	3.52% Participación sobre planta total mujeres



Puestos ocupados por candidatos internos 2023

[DJSI]

Año	Porcentaje
2019	93.7%
2020	93.9%
2021	89.1%
2022	95%
2023	96.5%

*Cubrimiento con candidatos internos teniendo en cuenta promociones respecto a número de convocatorias internas.

Porcentaje de cubrimiento²¹

Año	Porcentaje
2019	51.40%
2020	49.52%
2021	52.76%
2022	56.02%
2023	65.7%

*Este indicador es calculado incluyendo las nuevas promociones/promociones totales+ ingresos.

Contratación de nuevos colaboradores por edad 2023

Rangos	No.	%
18 - 25	242	43.3%
25 - 35	272	48.7%
35 - 45	34	6.1%
45 - 55	9	1.6%
más de 55	2	0.3%
Total	559	100%

Indicadores de rotación, costo promedio y tasa de nuevos empleados

[GRI 401.1]

	2022	2023
Tasa de nuevos empleados total	11.01%	6.06%
Rotación de empleados total	11.56%	11.14%
Rotación de empleados voluntaria	7.72%	5.14%
Costo promedio por empleo contratado	\$4,447,992	\$4,819,822
Costo total de nuevos empleados contratados ²² (millones)	\$4,773	\$4,702

²¹ 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.

²² 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 2023

	No.	%
	479	45.3%
	578	54.7%
Total	1,057	100%

Tasa de rotación por nivel de cargo 2023

Nivel de cargo	No.	%
Segundo nivel	31	12.1%
Tercer y cuarto nivel	194	11.5%
Analistas	377	12.7%
Auxiliares	455	9.9%

Rotación de empleados por edad 2023

Rangos	No.	%
18 - 25	63	5.96%
25 - 35	480	45.41%
35 - 45	288	27.25%
45 - 55	79	7.47%
más de 55	147	13.91%

Somos un Banco diverso, equitativo e inclusivo para todos

[BdB.13] [DJSI] [MSCI 7]

Somos líderes del sector en la promoción de la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación, siendo un referente de buenas prácticas y transformación organizacional, gracias a una ruta innovadora en línea con la caracterización y necesidades de nuestros colaboradore(a)s y clientes, la cual ha sido certificada y reconocida por diferentes instituciones.

En el 2023, la ruta avanzó en la formación de habilidades para un liderazgo inclusivo; generación de nuevas oportunidades para personas con discapacidad; creación de grupos como la comunidad de mujeres BdB y círculo de mujeres TIC y otros espacios de diálogo entorno a la inclusión, la crianza libre de estereotipos y nuevas masculinidades; ampliamos la visión de la diversidad con actividades y el diseño de la ruta de empleabilidad para personas con experiencia de vida trans; y fortalecimos las alianzas en grupos nacionales y regionales claves para la movilización de estos temas.



- Inclusión y discapacidad:** el Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (ILPCD), continuó formando a más de 6,200 colaboradores y generando oportunidades para la vinculación de personas con discapacidad en alianza con entidades como el SENA, Cajas de Compensación y Fundaciones.

Así mismo, formamos y certificamos a los primeros colaboradores en materia de lengua de señas a nivel nacional y avanzando junto con diferentes Alcaldías en el apoyo a sus programas de inclusión (Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga), todo en busca de contar con el mejor talento inclusivo. Estas buenas prácticas en favor de la inclusión fueron reconocidas mediante una mención por la Fundación Corona y Pacto de Productividad.

- **Diversidad:** a través del programa Familia Diversa BdB, ampliación la visión sobre la diversidad mediante nuevas iniciativas relacionadas con nuevas masculinidades, crianza libre de estereotipos, el diseño de la primera ruta de empleabilidad para personas con experiencia de vida trans, y el lanzamiento de nuestra Guía de Comunicación Inclusiva que, acompañado con una comunicación de



La creación de la comunidad de mujeres BdB a nivel nacional y el círculo de mujeres TIC



La creación de semilleros para mujeres STEM con el fin de promover la formación e inclusión laboral de mujeres en áreas digitales



La implementación y monitoreo de nuestro tablero de DEI para monitorear la evolución en materia de inclusión en la organización.

marca declarativa, nos permitió ir más allá del mes del orgullo, permitieron impactar a más colaboradores y clientes.

- **Equidad para tod@s BdB:** en 2023 continuamos nuestro camino en favor de la equidad de género gracias a:

Así mismo, avanzamos en nuestro modelo de liderazgo y conciencia incluyente mediante nuevos graduados en nuestra 3ª cohorte de la ruta de empoderamiento femenino "Mujer Tu Huella Nos Inspira" y la 2ª cohorte del programa masculino "Los Hombres También Cuentan"; y profundizamos el ecosistema de equidad y los ciclos de conversatorios con talleres para líderes y áreas claves en materia de sesgos inconscientes en proceso de atracción, promoción y equipos de trabajo.

- **Alianzas y comunidades:** fortalecimos nuestra participación en alianzas con empresas y grupos de interés para seguir construyendo una sociedad más incluyente, destacando: Mesa de DEI con Asobancaria, *Pride Connection* Colombia, la Comunidad Regional *AEquales*, la Comunidad *Great People* (GPTW), la Cámara de la Diversidad, la Mesa de DEI Grupo AVAL, la Mesa de Cultura y DEI de filiales BdB y la participación en eventos (i.e OEI, GPTW, Universidades, Cámaras de Comercio) y entrevistas con empresas del sector productivo para compartir nuestras experiencias.

Este año la estrategia fue reconocida por su impacto y solidez, adicionalmente a los reconocimientos mencionados anteriormente que nos llenan de orgullo (i.e cuarta empresa más incluyente en LATAM), obtuvimos menciones por nuestras campañas y comunicaciones de marca innovadoras para derribar estereotipos y huella de publicidad responsable (reconocimiento ONUMujeres, *Effie Awards*, P&M y ANDA); las certificaciones otorgadas por los esfuerzos en materia de inclusión y discapacidad a nivel nacional otorgados por Alcaldías e instituciones como Pacto de Productividad - Fundación Corona y el mantenimiento de nuestro Sello Plata Equipares (PNUD y Mintrabajo) y Sello *Friendly Biz*.



Oficina joven en Bogotá

Indicadores de diversidad y equidad



Distribución de colaboradores por raza / etnia / nacionalidad 2023

Raza / etnia y nacionalidad	%
Mestizo	52.80
Blanco	45.30
Afrodescendientes, Creole - Palanque, Raizal	Afro - 1.6 Raizal - 1.0
Indígena	0.50
Otros	NA



Distribución de colaboradores por otras minorías 2023

Otras minorías	2023
Personas con discapacidad	0,67%
LGBTQI+	7%
No binario	2%
<30 años	4,666
30 - 50 años	7,230
>50 años	1,385
Población extranjera	0.03%

Casos de discriminación y acoso

[406-1]



Número de incidentes por discriminación y acoso 2023

Estado	Casos
Dirigidos a otras instancias	6
Acuerdos conciliatorios	3
Cambio de área	2
Acción disciplinaria	0
Acercamiento ²³	20
Renuncia	0
Sondeo	0
Total Casos 2023	31

Las quejas recibidas fueron investigadas siguiendo nuestro protocolo. En todos los casos se realizó la debida diligencia y en aquellos que aplicaba se tomaron las medidas correctivas que incluyeron: acompañamiento, acercamiento, acuerdos y conciliación, entre otros.



Equipo Banco de Bogotá

²³ 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 2023

[DJSI]

Indicador de diversidad	2021	2022	2023	Meta 2024
Mujeres en la fuerza laboral total	59.1%	60.5%	60.5%	60.5%
Mujeres en puestos directivos	49.9%	49.7%	49.5%	49.9%
Mujeres en cargos administrativos - primer nivel	31.3%	28.9%	30.9%	30%
Mujeres en los más altos cargos directivos a dos posiciones del Presidente	30.8%	28.8%	29.5%	30.5%
Mujeres en roles de generación de ingresos (ej. Fuerza comercial)	72.2%	71.6%	72.1%	72.1%
Mujeres STEM o en puestos relacionados	36.1%	35.2%	32.5%	33.5%

Indicadores salariales por género 2023²⁴

[DJSI]

Nivel de cargo - DEI	promedio salarial	promedio salarial	Ratio promedio salarial	Ratio (%)
Nivel ejecutivo	\$18,549,952	\$22,330,592	83.1%	16.9%
Nivel ejecutivo con incentivos	\$20,333,018	\$26,028,000	78.1%	21.9%
Nivel directivo	\$5,943,111	\$6,293,458	94.4%	5.6%
Nivel directivo con incentivos	\$6,602,365	\$6,702,526	98.5%	1.5%
Nivel administrativo	\$2,651,893	\$2,926,216	90.6%	9.4%

Total mujeres en cargos directivos 2023

[DJSI]

	2021	2022	2023
Total Directivos	2.8%	2.7%	2.7%
Mujeres en todos los puestos gerenciales, incluida la gerencia junior, media y superior	49.9%	49.7%	49.5%
Mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de dirección	31.3%	28.9%	30.9%
Mujeres en puestos de alta dirección, es decir, a un máximo de dos niveles del Presidente	30.7%	28.7%	29.5%
Mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos	72.2%	71.6%	72.1%
Desglose de la fuerza laboral en función de grupos minoritarios: extranjeros	0.04%	0.04%	0.03%

24 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.

Promovemos el bienestar

[DJSI]

Con el fin de cuidar a nuestros colaboradores, continuamos con la implementación de programas e iniciativas que nos permiten ofrecerles bienestar físico, emocional y social, en un entorno de trabajo seguro, brindando oportunidades de progreso para ello(a)s y sus familias.

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.

Indicadores de gestión – Programa Primeros Pasos 2023



\$278.9 millones

entregados por regreso escalonado.

\$122.5 millones entregados en beneficios de licencia de paternidad extendida.

\$401 millones

entregados a colaboradores.

CoBaby BdB

En 2023, bajo el programa Primeros Pasos, creamos *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. De esta forma, implementamos este tipo de espacios que promueven el equilibrio entre la vida profesional y personal de los colaboradores y sus familias

Durante el año, se dictaron 15 charlas de formación y sensibilización en el Programa Primeros Pasos para líderes, contando con una asistencia de 57. También, tuvimos 19 sesiones de formación para padres y madres donde recibieron la bienvenida al programa; 127 colaboradores participaron y obtuvimos 82 puntos de *eNPS*.

Primeros pasos

	2023
Número de inscritos	293
Número de inscritos hombres	127
Número de inscritas mujeres	166
% Participación hombres	43%
% Participación mujeres	57%
Número de horas entregadas por beneficio de paternidad extendida (solo colaboradores de los inscritos que ya están en etapa de su bebé ya nacido)	5,824
Número de horas entregadas por beneficio de regreso escalonado (solo colaboradores de los inscritos que ya están en etapa de su bebé ya nacido)	18,392
Auxilio por maternidad	\$270,679,771
Auxilio por paternidad	\$143,069,097



Los niños que asistieron al *CoBaby* disfrutaron de más de 2,730 horas en este espacio que es calificado por nuestros colaboradores con un *NPS* de 94 puntos.

CoBaby BdB

	2023
Número de usos en el año del <i>CoBaby</i>	273
Número de actividades de pedagogía infantil realizadas	372
% Participación Padres	24%
% Participación Madres	76%

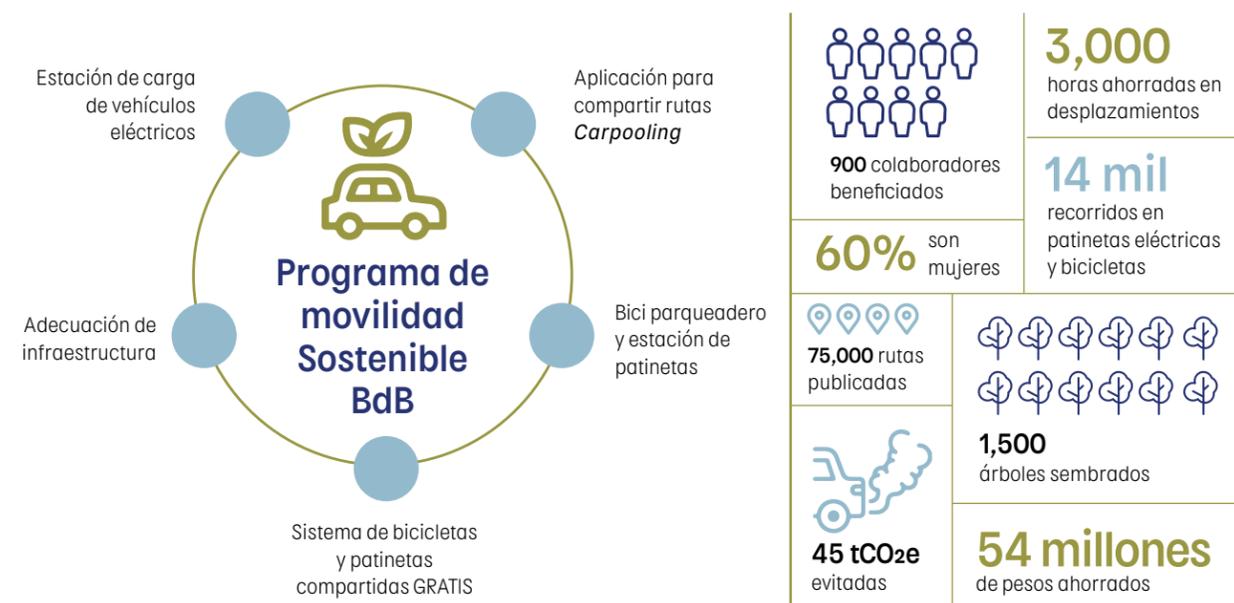
Movilidad Sostenible

Impulsamos el bienestar, la calidad de vida de nuestros colaboradores y disminuir la cantidad de emisiones de CO2 por medio de nuestro programa de movilidad.

- Reconocidos entre los mejores programas de movilidad del sector privado.

- Recibimos por cuarto año consecutivo el reconocimiento por parte de la Secretaría Distrital de Movilidad como uno de los mejores programas de movilidad del sector privado.
- Contamos con un Plan Integral de Movilidad Sostenible -PIMS- en el Distrito Capital.

En 2023 alcanzamos importantes logros:



Voluntariado para impulsar el desarrollo social

Con el objetivo de que nuestros colaboradores participen activamente en el desarrollo social y el fortalecimiento del ecosistema de emprendimientos sostenibles, realizamos la segunda edición del programa Mentores que Construyen País, una iniciativa de voluntariado corporativo que cuenta

con la participación activa de 38 especialistas en diversas áreas, quienes brindan asesoría y acompañamiento a los emprendedores, para apoyar el fortalecimiento de sus modelos de negocio. En esta segunda versión, participaron emprendimientos que promueven la Sostenibilidad en temas como:



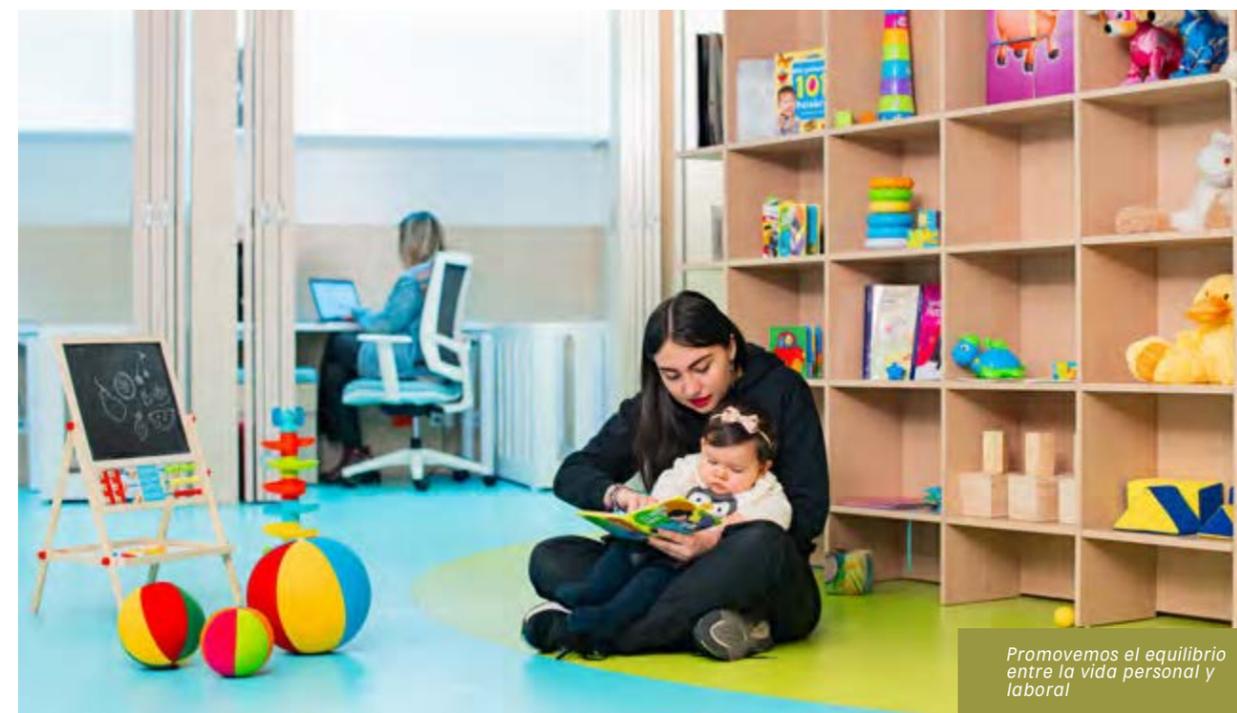
Auxilios y beneficios para nuestros colaboradores [GRI 401.2]

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, los cuales sumados a los demás beneficios que conforman nuestro portafolio, superaron en el 2023, un valor de \$18,865 millones en favor de nuestros colaboradore (a)s.

Total de auxilios y beneficios entregados a colaboradores 2023 [GRI 403.1 al GRI 403.7]

Beneficios y auxilios	Beneficios entregados	Personas beneficiadas	Monto total entregado COP
Transporte	30,815	2,627	\$2,225,816,302
Alimentación	39,083	3,638	\$8,154,992,253
Educación empleados	1,142	745	\$2,100,387,227
incapacidad	15,330	3,493	\$3,127,019,230
Óptico de lentes y monturas	3,850	3,197	\$1,426,827,528
Educación (hijos)	2,332	2,007	\$1,372,446,506
Maternidad	270	267	\$413,748,868
Conectividad	698	96	\$28,160,000
Funerario	14	14	\$15,688,204
Total	93,534	16,084	\$18,865,086,118



Promovemos el equilibrio entre la vida personal y laboral

Compromiso con la Salud y el Bienestar de los Banboger

La salud y el bienestar de nuestros colaboradores es nuestra máxima prioridad. A través de la implementación y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, damos cumplimiento al marco legal vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019); y adaptamos nuestro sistema a los estándares internacionales, como la ISO 45001, para garantizar prácticas alineadas con las mejores prácticas a nivel global.

Durante el 2023, nuestra metodología nos permitió:



Identificar los principales riesgos, en los más de 500 centros de trabajo a nivel nacional, implementando controles y prácticas en favor de los más de 13.000 colaboradores y grupos de interés.



Realizar actividades, promoviendo la salud a través de actividades deportivas, atenciones médicas, psicológicas y odontológicas, jornadas de vacunación, donación de sangre, talleres y conversatorios sobre salud integral.



Incluir técnicas de gimnasia laboral con enfoque terapéutico y llevamos a cabo inspecciones de trabajo, conmemoraciones y celebraciones de días internacionales.



Continuar trabajando de forma híbrido, gestionándolo como parte del bienestar y la armonía entre la vida y el trabajo, especialmente para aquellos roles que se adaptan perfectamente a este esquema.



Continuar brindando a nuestros colaboradores, acompañamiento mediante protocolos que aseguran un ambiente de trabajo seguro y saludable, por los efectos de la pandemia.



Implementar el programa "Protegiéndote" para proteger, acompañar y sensibilizar a los colaboradores en situaciones difíciles, a través de una línea directa de psicología clínica.



Incorporar a "Miel", la primera mascota contratada en un banco para brindar amor y acompañamiento en manejo de estrés y ansiedad, reflejando nuestro compromiso con la salud mental.



Realizar pausas activas para potenciar habilidades de comunicación y relaciones personales, mejorando habilidades sociales y reduciendo el estrés y la depresión.

Lesiones por accidentes laborales 2023

[GRI 403.9]

Indicadores de SST para los colaboradores	2023
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0.00
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0.00
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	4
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0.04
Número de lesiones por accidente laboral registrable	11
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0.71
Número de horas trabajadas	20,411,688



El bienestar de nuestros colaboradores es nuestra máxima prioridad

Accidentes de trabajo 2023

Accidentes de trabajo	2023
Accidentes	77
Accidentes graves	4
Accidentes que generaron días perdidos	11
Horas trabajadas	20,411,688
Número total de días perdidos por accidentes de trabajo	234
Tasa días perdidos	0.00115%
Víctimas mortales	0.00



Trabajo híbrido - teletrabajo 2023

Colaboradores en trabajo híbrido (teletrabajo) **4,409**

Tasa de ausentismo 2023

[DJSI, GRI 403.9]

Indicador	2023
Total de días laborados por los empleados	2,291,581
Número total de días perdidos ²⁵	47,113
Colaboradores	9,230
Tasa de ausentismo ²⁶	2.06%

Crecimiento y desarrollo para nuestros Banboger

En línea con la evolución digital del Banco de Bogotá y nuestros Sello de Cultura Banboger, la estrategia de formación durante el 2023 se orientó a la transformación de nuestro modelo de liderazgo, el fortalecimiento de nuevas habilidades en favor de las personas y el negocio; y la adopción de competencias en materia de metodologías ágiles para nuestro talento. Todo ello, mediante el rediseño y adopción de canales, plataformas, herramientas y un nuevo ecosistema de formación liderado por la UBanboger, la Academia Ágil y la continuación de nuestros programas *core* de formación.

Programas de capacitación en liderazgo, nuevas habilidades y capacidades.

[DJSI] [GRI 404.2]

En el 2023, llevamos a cabo el fortalecimiento de los procesos de inducción corporativa, con el objetivo de brindar los conocimientos y las herramientas a los colaboradores que ingresan por primera vez al Banco con el fin de apoyar su conexión y ubicación laboral – en línea con nuestra cultura Banboger – y mejorar su desempeño individual y colectivo. Así mismo, generamos nuevos programas organizacionales para habilitar y profundizar competencias técnicas y humanas que permitiera procesos efectivos de *reskilling* y *upskilling*, en favor de nuestros productos y servicio al cliente, llegando a 117 horas promedio de capacitación por persona.

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

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

Promedio de horas y montos de capacitación por FTE

Full Time Employee, por sus siglas en inglés

Formación y desarrollo	2021	2022	2023
Promedio de horas por FTE de capacitación y desarrollo	88	98	117
Gasto promedio por FTE en formación y desarrollo	\$292,019	\$335,273	\$358,689

Ecosistema de formación UBanboger y Programas de desarrollo de habilidades

[GRI 404.2] [DJSI] [MSCI.8, 9]

UBanboger y Academia Ágil

Transformamos la Universidad Corporativa, mediante la creación y lanzamiento de la UBanboger, orientada a producir estructuras especializadas de aprendizaje, con base metodológica y curación de contenidos mediante ocho academias de formación, permitiendo a los colaboradores desarrollarse integralmente.

La Ubanboger incorpora una segmentación, materiales y contenidos a la medida, con planes creados a partir de las necesidades y desafíos del Banco de Bogotá y sus áreas, logrando una alta personalización y especialización con impacto sobre el negocio. Todo mediante un desarrollo *in-house* más plataformas externas, que, junto con la Academia Ágil, ruta creada para la adopción de metodologías ágiles que hoy ya supera más de 2,500 beneficiados, consolidan un ecosistema robusto de formación y gestión de contenidos múltiples.

Participación UBanboger 2023

Academia	Inscritos	Horas
Ágil	2,988	57,126
Banca y regulación	9,972	990,692
Comercial	1,488	16,505
Digital y tecnología	1,647	28,394
Experiencia de cliente	280	1,675
Liderazgo	4,580	25,648
Power Skills	4,699	15,856
Sostenibilidad	33	73
Total Formación	10,268	1,135,971



Brindamos a nuestros colaboradores espacios de capacitación

Programas destinados a aprendices de la empresa

Mantenemos nuestro compromiso en apoyar nuevos talentos y la generación de oportunidades para los jóvenes, como es la “primera experiencia laboral”. Continuamos nuestro programa y ruta de formación para jóvenes, el cual se fundamenta en el compromiso de empoderar a las generaciones futuras mediante la educación y el desarrollo integral de competencias, inspirando el sentido responsabilidad social, a través de las oportunidades educativas y laborales. En alianza con el SENA, se llevaron a cabo tres programas para formar jóvenes en áreas comerciales, administrativas y de TI.



572 jóvenes beneficiados



+857 mil horas de capacitación

Programas de capacitación de aprendices

Descripción del programa	SENA		
	Técnico en servicios comerciales y financieros	Técnico en asistencia administrativa	Tecnólogo en análisis y desarrollo de software
Duración	12 - 15 meses	12 meses	24 meses
Horas de formación	1,760	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 en la gestión que realizan en su día a día.	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.
Habilidades desarrolladas	Ventas, Servicio al cliente, implementación de procedimientos, consecución de resultados, asesoría.	Principios y valores, desarrollo tecnológico, adaptabilidad y contribución al entorno, administrativa, procesos.	Desarrollo de soluciones web, creación de aplicaciones informáticas, habilidades técnicas, innovación, gestión de proyectos.

Programa de Administración Bancaria (PAB)

El Programa de Administración Bancaria PAB, es una estrategia del Banco que busca promover el crecimiento, desarrollo y fidelización de nuestra gente, apostando por una formación integral en el negocio y en fortalecimiento de competencias definidas en nuestro sello de cultura.

En 2023 formamos 102 personas, invirtiendo 840 horas por persona de las cuales el 70% son horas dedicadas a la práctica y mentoría en el programa

Gerentes, Asesores de Ventas y Servicios y Jefes de Servicios. Esta formación especializada permite no solo aumentar la productividad de la organización, sino que también permite la movilidad y desarrollo de nuestra gente. Así mismo, el programa permite una eficiencia operativa reflejada en la contratación más pronta y efectiva, reduciendo los tiempos de cubrimiento de vacantes para los roles mencionados de hasta tres (3) veces más rápidos.

Programa de Transformación Integral (PIT)

El Programa Integral de Transformación PIT tiene como propósito la formación integral de roles de liderazgo los cuales son llamados a movilizar y permear la cultura organizacional definida en nuestro sello de cultura, gestionando los equipos de trabajo para obtener resultados y desempeños extraordinarios. El programa contribuye significativamente al desarrollo de líderes, potenciando sus habilidades y entregando herramientas concretas en la gestión del cambio y habilidades para una gestión cliente-céntrica.

El PIT ha formado 586 líderes en las competencias del sello de cultura lo cual ha tenido un impacto positivo en el índice de gestión de liderazgo que medimos anualmente aumentando en un 12% (8 puntos) desde el inicio del programa en 2020.

La ruta de desarrollo comercial y de core bancario inicia con los semilleros de talento joven (SENA) los cuales tienen como objetivo dar la oportunidad a recién egresados para que puedan optar por un título técnico y/o tecnológico y desarrollarse profesionalmente en el Banco. Una vez culminada esta ruta de formación, el Banco les da la oportunidad de continuar su carrera en la institución a través del PAB con especialización en roles de servicio tales como

Semilleros de tecnología

Se formaron 60 jóvenes talentos que recibieron más de 18,000 horas de capacitación.



Constituimos semilleros de tecnología como una estrategia novedosa centrados en captar y formar a jóvenes ofreciéndoles la posibilidad de adquirir experiencia práctica en el campo de la tecnología. Los estudiantes reciben capacitación, mentoría y entrenamiento de expertos en el campo para ayudarles a desarrollar habilidades técnicas y blandas. Un entrenamiento diseñado a la medida de las necesidades del Banco tipo *bootcamp*, apostándole a la diversidad de conocimiento, al cierre de brechas, aportar al desarrollo social y económico del país a partir del fortalecimiento de habilidades técnicas, a la vanguardia de las metodologías ágiles y los desarrollos tecnológicos.

Evolución de nuestra gestión del desempeño

[DJSI]

Nuestro proceso para la gestión y valoración del desempeño se ha consolidado, gracias al avance durante los últimos años en la metodología empleada para la realización de la evaluación. Esta metodología incluye una evaluación de 90° la cual constituye una herramienta fundamental en la medición

Evaluación de desempeño 2023

Tipo de Evaluación	2021	2022 ²⁷	2023	Meta 2023	Meta 2024
Gestión por objetivos	100%	100%	100%	100%	100%
Multidimensional	100%	100%	100%	100%	100%
Clasificación comparativa de empleados por categorías	100%	100%	100%	100%	100%

Retorno de Inversión en los programas de capital humano

[DJSI]

Retorno de la inversión en capital humano	2020	2021	2022	2023
Ingresos totales*	\$9,168	\$9,789	\$9,992	\$14,198
Gastos totales de operación*	\$2,349	\$2,370	\$2,573	\$2,912
Gastos totales relacionados con colaboradores*	\$762	\$776	\$804	\$848
Resultado de la ROI (%)	9.95	10.55	10.22	14.71

*Cifras en miles de millones de pesos

²⁷ El proceso de gestión y valoración del desempeño para el año 2021 finalizó en el mes de mayo del 2022, por lo que para este informe se reportará la gestión realizada en el año del reporte con respecto al proceso del año anterior.

del desempeño y el cumplimiento de los objetivos definidos en nuestra estrategia. Esta evaluación está comprendida por 4 dimensiones:

- Competencias:** se miden a través del sello de cultura del Banco, con una serie de atributos comportamentales medibles y verificables por cada uno de los niveles organizacionales.
- Objetivos Organizacionales:** los cuales son comunes a todos los colaboradores en todos los niveles del Banco.
- Objetivos funcionales:** son aquellos que bajan en cascada de la estrategia organizacional y están conectados al *Balanced Scorecard* de cada área.
- Objetivos de desarrollo:** en los diferentes encuentros donde se realiza retroalimentación se establecen objetivos individuales de desarrollo, cuyo principal objetivo es fomentar el crecimiento individual.

De igual forma en la gestión del desempeño se realiza un énfasis especial en la retroalimentación que tiene lugar en conversaciones constantes y constructivas que contribuyen fortalecer una cultura de empoderamiento y desarrollo. Adicionalmente, el Banco cuenta con una evaluación de 360° la cual se constituye igualmente en una herramienta de gestión de desempeño multidimensional, contribuyendo al desarrollo y a la construcción de equipos de alto rendimiento.

Promedio de horas de capacitación laboral por género, modalidad y nivel de cargo

[GRI 404.1] [DJSI]

	Nivel de cargo	2022		2023		Meta 2024
		Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	
	Nivel 0	0	9	0	0	
	Nivel 1	6	5	1	0	
	Nivel 2	38	88	7	30	10%
	Nivel 3	21	11	10	31	10%
	Nivel 4	13	119	10	156	10%
Total femenino		78	223	29	217	
	Nivel 0	0	0	0	0	
	Nivel 1	10	14	0	1	
	Nivel 2	19	10	7	32	10%
	Nivel 3	18	14	8	25	10%
	Nivel 4	14	148	11	189	10%
Total masculino		61	186	26	247	
Total general		139	409	55	463	
Funcionarios capacitados			4,539	9,962	6,846	

Nivel de cargo	2022		2023		Meta 2024
	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	
Nivel 0	0	9	0	0	
Nivel 1	16	19	0	1	
Nivel 2	57	98	7	31	10%
Nivel 3	39	25	9	28	10%
Nivel 4	27	267	11	167	10%
Total	217	409	27	227	

Consolidado 2023

693,994	121
Total horas mujeres	Promedio formación mujeres
441,977	112
Total horas hombres	Promedio formación hombres
1,135,971	
Total horas	

Alianzas con universidades para la educación ejecutiva de nuestros trabajadores.

[MSCI.10.]

Establecimos alianzas con diversas universidades para ofrecer a los empleados oportunidades de capacitación, así:

- Con la Universidad de La Sabana, se otorgaron becas del 50%, 35% y 25% para programas de especialización en temas estratégicos, comerciales y financieros.
- Con la Universidad de *Westfield* se promovieron becas para estudiar el MBA y EMBA con titulación internacional e inmersión en Estados Unidos o España. En total, se capacitaban 2,259 colaboradores a través de estas alianzas.



A través de alianzas con universidades, capacitamos a nuestros colaboradores

Remuneración y evaluación de la Junta Directiva y 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 y Compensación.

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

Sociedad

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.

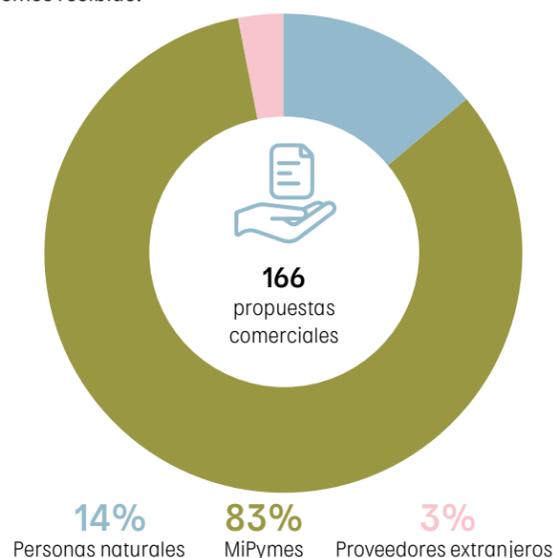
Fortalecemos nuestros canales de comunicación

En 2023, fortalecimos nuestros canales de comunicación con los proveedores, así como con las áreas del Banco que intervienen en nuestros procesos. Por eso, lanzamos nuestro "Portal de Proveedores" como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y eficiencia operativa, para fortalecer la comunicación bidireccional:

- Establecimos un canal de comunicación efectiva, que permita un relacionamiento directo y eficiente entre el Banco y nuestros proveedores, recibiendo 22 consultas específicas en tres meses desde su implementación.
- Incorporamos una sección para que los proveedores puedan participar activamente en los procesos de suministro, promoviendo un ambiente colaborativo.

- Creamos una sección que permite a los proveedores potenciales ofrecer sus servicios, simplificando la incorporación y registro, fortaleciendo la red y brindando oportunidades a talentos emergentes.
- Diseñamos una herramienta de autogestión para que nuestros proveedores puedan gestionar de forma autónoma la actualización de su información.

Hemos recibido:



Gestionamos la satisfacción de nuestros proveedores

Hemos implementado una sección dedicada para recopilar las opiniones de nuestros proveedores y medir su *NPS (Net Promoter Score)*. Identificamos oportunidades de mejora de nuestros proveedores y acciones para fortalecer nuestro proceso internamente a través de la retroalimentación y evaluación de nuestro desempeño por parte de las áreas que intervienen. Para el cierre del 2023 recibimos un total de 83 encuestas y un *NPS* de 85.

Brindamos capacitación constante a nuestros proveedores

Con el firme compromiso de avanzar en la capacitación y fortalecimiento de nuestros proveedores, hemos establecido una colaboración estratégica con nuestro aliado, Portafolio Verde. En 2023, brindamos capacitación a 379 personas a través de 10 sesiones formativas en temas relacionados con sostenibilidad y ASG. A través del portal, logramos una rápida inscripción y registro de nuestros proveedores.

1er Summit de Proveedores del Cambio

Llevamos a cabo nuestro primer Summit "Proveedores del cambio 2023", congregando a 61 proveedores provenientes de 12 industrias, fortaleciendo relaciones, fomentando la colaboración y estableciendo alianzas estratégicas.

El Summit Proveedores del Cambio busca potenciar la colaboración y el diálogo, a través de sesiones de *networking*

y actividades diseñadas para el intercambio de ideas y experiencias entre nuestros proveedores y nosotros. Así mismo, el evento sirvió como un foro para la promoción de alianzas estratégicas, centradas en la mejora de la eficiencia de la cadena de suministro y la reducción de costos mediante la colaboración y el intercambio de recursos.

El evento contó con la participación de expertos que abordaron temas como:



Premios Proveedores del Cambio

Dentro del Summit, celebramos y premiamos el destacado compromiso de nuestros proveedores en la implementación de prácticas sostenibles. De los seis proyectos presentados, premiamos a los siguientes proveedores por sus iniciativas:

- Proyecto "Cero Papel" del proveedor multiservicios El Guavio
- Proyecto innovador en movilidad sostenible de Vita Sana
- Proyecto de remodelación de oficinas por parte del proveedor Inconig SAS.

Con este reconocimiento, contribuimos a la visibilidad de las buenas prácticas empresariales. Al premiar a aquellos que lideran el cambio, aspiramos a inspirar a otros a unirse a esta nueva forma de hacer negocios, promoviendo la adopción generalizada de prácticas sostenibles en el sector.

Abastecimiento Sostenible: Evaluación grado de Madurez en Sostenibilidad

Integramos criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) en toda nuestra cadena de abastecimiento, reafirmando nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos, el trabajo decente, la inclusión y la igualdad de género, y el respeto al medio ambiente.

Ampliamos la aplicación de los criterios ASG al proceso de selección de proveedores en todas las categorías de negocios contratadas, permitiéndonos identificar y evaluar de manera integral los riesgos e impactos sociales, ambientales y de gobernanza. Desde 2023, empezamos a evaluar el compromiso de nuestros proveedores con el desarrollo sostenible, exigiendo el cumplimiento con criterios ASG.

La evaluación de sostenibilidad revela que el 68% de nuestros proveedores demuestran un nivel de madurez elevado, destacando especialmente seis industrias particularmente desarrolladas, como Construcción, Tecnología, Publicidad y Marketing, Retail, entre otras.



Derechos Humanos

[DJSI]



➔ Nos comprometemos a respetar y promover los Derechos Humanos de todas las personas que se relacionan con nosotros y a asegurar el avance en esta materia, velando por la protección de los derechos humanos y remediando cualquier impacto real o potencial, que pueda ocurrir como consecuencia de nuestras actividades de negocio.

Nuestra Política de DDHH, se centra en 6 asuntos clave:



- Cuidado y respeto a todas las personas
- Transparencia y lucha contra la corrupción
- Inclusión, diversidad e igualdad de género
- Medio ambiente y aporte a la sociedad
- Protección de la información
- Comunicación respetuosa en DDHH

Gestionamos los derechos humanos de todas las personas con quienes nos relacionamos a través de nuestro Sistema de Gestión de Derechos Humanos, el cual se encuentra alineado con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Este marco cuenta con 31 principios para implementar el marco de Proteger, Respetar y Remediar para atender la responsabilidad de las empresas y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos.

Proceso de Debida diligencia

El enfoque de debida diligencia de Derechos Humanos nos ha permitido anticipar, prevenir y/o mitigar los impactos y enfrentar los riesgos potenciales y/o reales que surgen de nuestras actividades empresariales, que podrían vulnerar los Derechos Humanos de los grupos de interés para tomar decisiones que se reflejen en la implementación de buenas prácticas al interior del Banco.



Así mismo, realizamos la evaluación los riesgos en nuestras operaciones en materia de derechos humanos para el 100% incluyendo: operaciones propias y proveedores y aliados:

Evaluación de potenciales riesgos en la cadena de valor

[DJSI]

Categoría*	% riesgos evaluados (últimos 3 años)	% riesgos identificados	% riesgos con acciones de mitigación
Operaciones propias	100%	100%	100%
Proveedores y aliados	100%	100%	100%

*Banco de Bogotá no cuenta con joint ventures.

Como parte de los retos, buscaremos sensibilizar a nuestros colaboradores, brindándoles capacitación continua para fortalecer nuestra cultura y continuar fortaleciendo iniciativas y programas que promuevan el respeto por los derechos humanos.

Bienestar y educación financiera

[BdB.17] [FS16]



El Bienestar Financiero permite tener calidad de vida, personas y comunidades capaces de cubrir con holgura los gastos diarios sin preocupaciones, gestionar crisis financieras inesperadas y estar preparados para el futuro. (UNEP FI, 2021).

Promovemos el bienestar financiero de nuestros clientes y no clientes mediante educación e inclusión financiera, abarcando temas fundamentales como:

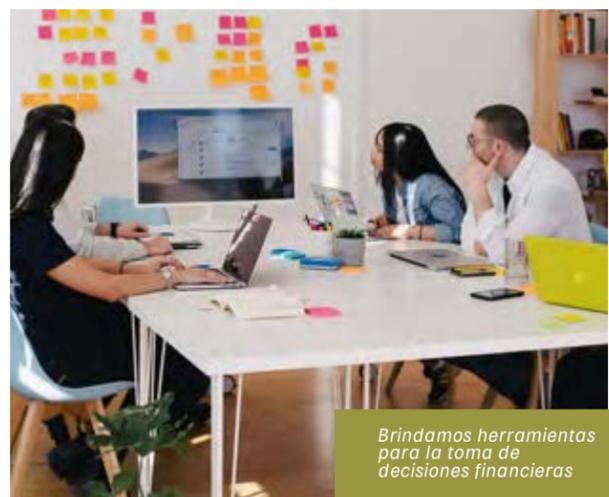
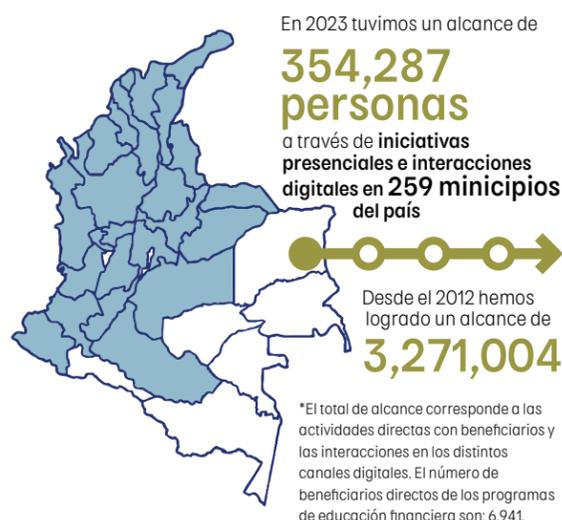


Programa de educación financiera

Buscamos empoderar a las personas con conocimientos y herramientas para tomar decisiones financieras informadas, a través de 3 focos estratégicos:

- 1. Competencias Financieras y Digitales**
- 2. Buen Uso y Acceso de Productos y Servicios**
- 3. Asesoría Abierta y Transparente**

En 2023 beneficiamos a través de nuestras distintas iniciativas a:



Promovemos una educación financiera incluyente

Desarrollamos un programa de educación financiera accesible, dirigido a personas con discapacidad auditiva, con el objetivo de brindar formación sobre el uso del dinero, a esta población tradicionalmente desatendida, impulsando su autonomía financiera, promoviendo la productividad y fortaleciendo la inclusión social y financiera.



En alianza:



Por la innovación de esta iniciativa y el impacto social, recibimos 2 galardones:



“Acercando la Banca a los colombianos”

en la categoría de Bienestar Financiero, reconocimiento otorgado por Asobancaria, institución que agremia a las entidades financieras del país.



“Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible 2023”

otorgado por Pacto Global y la Cámara de Comercio de Bogotá.

Consolidamos nuestras estrategias de formación

En 2023, desarrollamos *webinars* y conferencias especializadas en educación financiera para nuestros Corresponsales Bancarios y población en general, logrando un alcance total de 43,673 personas a través de nuestras redes sociales y plataformas tecnológicas.

Adicionalmente, con nuestros talleres virtuales, formamos a 2,745 personas de diversas instituciones educativas, empresas y aliados. Abordamos temas clave como el adecuado manejo de las finanzas personales, emprendimiento, uso responsable del crédito, seguridad financiera, entre otros.



Total número de asistentes talleres virtuales 2023

Taller	Asistentes
Adultos: Mi hogar y mi dinero	1,345
Adultos: Finanzas digitales	206
Jóvenes: El poder del ahorro	199
Adultos: El ABC de los Productos Financieros	178
Jóvenes: Ahorro y plan financiero	153
Adultos: Finanzas en pareja	147
Adultos: Finanzas en familia	140
Adultos: Seguridad financiera	121
Adultos: Deudor inteligente	108
Adultos / emprendedores: Yo y mi negocio	94
Emprendedores: Finanzas para emprendedores	54
Total general	2,745

Total número de asistentes webinars 2023

Cero estrés financiero 697 14,478 15,175	Vive bajo el techo del Bienestar Financiero 84 7,269 7,353	Economía personal y familiar 70 5,783 5,853	Conociendo el sector financiero 47 5,273 5,320	Finanzas digitales 25 3,703 3,728	Cuidando el endeudamiento 64 3,445 3,509
Seguridad financiera 2 2,487 2,489	Finanzas para emprendedores 82 11 93	Mujeres Cambiando la Moda - Relacionamiento financiero 60 0 60	Mujeres Cambiando la Moda - Finanzas sostenibles en la moda 60 0 60	El ABC de los productos financieros 33 0 33	Total general 1,224 42,449 43,673

Asistentes / Vivo Interacciones digitales Alcance total

*El total de alcance corresponde a las actividades directas con beneficiarios y las interacciones en los distintos canales digitales.

Nuestro compromiso gremial

Participamos activamente en las iniciativas propuestas por Asobancaria a nivel gremial. Nos vinculamos a la iniciativa “Global Money Week - Planifica tu dinero, planta tu futuro”, la cual se realiza en el mes de marzo, promoviendo el adecuado uso de las finanzas personales a través del ahorro, logrando un alcance total de 2,972 niños y jóvenes beneficiados.

Para el mes del ahorro, desarrollado en octubre, llevamos a cabo el webinar “Gestión financiera Inteligente”, promoviendo el adecuado uso de las finanzas personales y el Bienestar financiero, logrando un total de 14,052 interacciones digitales.

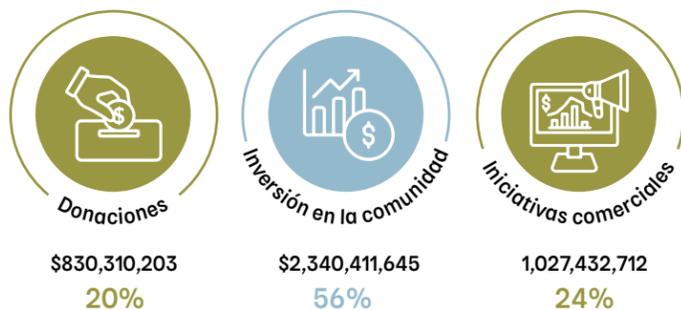
Evento gremial	Asistentes
Global Money Week	2,972
Mes del Ahorro	14,052
Total general	17,024

Inversión social

[DJSI]

La inversión social desde los diversos frentes del Banco en el 2023 estuvo distribuida de la siguiente manera, con base en la metodología de reporte del London Benchmarking Group:

Total Invertido en causas sociales 2023



Total invertido en causas sociales	\$4,198,154,560
---	-----------------

Total invertido por tipo de contribución 2023

Tipo de contribución	Monto total	%
Contribuciones de dinero	\$4,026,447,657	94.29%
Horas pagadas de voluntariado	\$46,629,218	1.09%
Donaciones en especie: Donaciones de productos o servicios, proyectos / asociaciones o similares	\$21,962,563	0.51%
Gastos generales de administración	\$175,115,122	4.10%
Total	\$4,270,154,560	100%

*Esta tabla incluye gastos generales administrativos de personal por un monto de \$72,000,000.



Fundación Banco de Bogotá

[BdB.12]

La Fundación Banco de Bogotá trabaja por la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente, a través de programas que fortalecen el tejido empresarial y el bienestar social de las comunidades más vulnerables, y de proyectos que fomentan la protección del medio ambiente y la mitigación del cambio climático.

En 2023, la Fundación redefinió su enfoque estratégico, alineado con los objetivos de Acción Social y Acción Climática del Banco. Siguiendo estos lineamientos, estableció tres frentes de acción para el desarrollo de sus programas y proyectos:



Emprendimiento Social y Climático

Impulsamos proyectos que aborden desafíos sociales y medioambientales, que promuevan el empleo, el emprendimiento y el desarrollo de soluciones innovadoras.

Programa Mujeres Cambiando la Moda

Con el fin de apoyar el empoderamiento femenino, la equidad de género y el desarrollo sostenible, en 2023 desarrollamos la segunda versión del programa Mujeres Cambiando la Moda, en alianza con Inexmoda. Se trata de un proyecto de aceleración empresarial, que impulsa emprendimientos de alto potencial del sistema moda, liderados por mujeres, que cuenten con criterios de sostenibilidad en sus negocios.



Programa Mujeres Rofé – Banco de Bogotá

En 2023, desarrollamos en alianza con la Fundación ROFÉ la 1ª versión del programa, “Mujeres ROFÉ Banco de Bogotá”.

Buscamos fortalecer habilidades en educación financiera y emprendimiento, en mujeres cabeza de hogar en condición de vulnerabilidad de zonas urbanas y rurales del país, con bajos o nulos niveles de ingreso.



952 mujeres participantes

Educación Financiera

15 sesiones de formación



Sesiones de profundización en emprendimiento

108 mujeres participantes

4 sesiones de formación

a través de cada sesión se fortaleció un tema en específico

- Sesión 1 **Finanzas**
- Sesión 2 **Ventas**
- Sesión 3 **Marca**
- Sesión 4 **Alianzas**

Llegamos con nuestro programa a 22 departamentos en el país de forma virtual. Gracias a las sesiones de profundización en emprendimiento las mujeres manifiestan que:



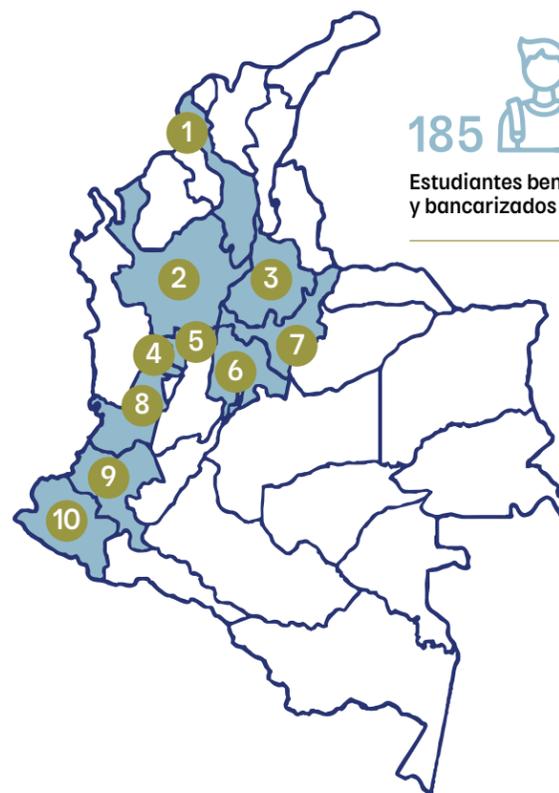
Sesiones de profundización en emprendimiento

Educación y Bienestar Social

Fomentamos una educación transformadora con miras al cambio social que promueva el desarrollo integral y la empleabilidad de las poblaciones más vulnerables.

Promovemos el cierre de brechas del talento digital

A través del programa para el talento digital Juan María Robledo apoyamos a jóvenes estudiantes de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que se caracterizan por su excelencia académica e interés por la innovación. Promovemos el cierre de brecha digital y el talento joven del país.



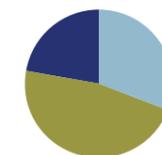
185 Estudiantes beneficiados y bancarizados

4.1/5 Rendimiento académico
12 Programas STEAM

10 Universidades

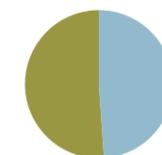
- 1 Universidad de Cartagena
- 2 Universidad Nacional
- 3 Universidad Industrial de Santander
- 4 Universidad Tecnológica de Pereira
- 5 Universidad de Caldas
- 6 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
- 7 Universidad Tecnológica y Pedagógica de Colombia
- 8 Universidad del Valle
- 9 Universidad del Cauca
- 10 Universidad de Nariño

Estrato socioeconómico de los beneficiarios



31% Estrato 1
47% Estrato 2
22% Estrato 3

Participación por género



51% Mujeres
49% Hombres

12 Futuros Banbogers Estudiantes en proceso de selección para práctica profesional en 2024 - I

3 Vinculaciones exitosas de participantes del programa en roles de nivel ejecutivo

12 Egresadps en 2023 ingresan a nuestra Banca de talento

Mentorías

El programa Juan María Robledo brinda a los y las estudiantes mentorías de formación que les permite desarrollar sus habilidades blandas y técnicas, y acercarse a la cultura Banboger.

+40 horas de formación

50% Habilidades blandas
50% Habilidades tech

Apoyo al Bienestar Social

Apoyamos iniciativas lideradas por organizaciones sin ánimo de lucro que orientan su gestión a la educación, la inclusión social y el desarrollo integral de las personas. Las donaciones realizadas en 2023 fueron destinadas a las líneas que desde la Fundación se han establecido para generar bienestar en comunidades vulnerables, a saber: arte y cultura; educación para el desarrollo sostenible; inclusión social y reducción de la desigualdad; salud y atención alimentaria. En el 2023, la inversión anual fue de \$ 2,243.0 millones.

Protección Ambiental

Apoyamos la mitigación del cambio climático, impulsando proyectos ambientales, que contribuyan a reducir la huella de carbono.

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.

Esta iniciativa, que desarrollamos en alianza con la Fundación Saving the Amazon, nos ha permitido sembrar más de 72,000 árboles.

Seguiremos contribuyendo a la reforestación del país, a la protección de la biodiversidad y al desarrollo social de las comunidades.

De esta forma estas comunidades han preservado su cultura, generando ingresos para el desarrollo social de 500 familias, de 106 comunidades indígenas, con empleos ocupados en un 60% por mujeres, empoderándolas para que sean ellas las líderes de este proyecto en sus comunidades.



Comunidad indígena del Vaupés

