

06

La serpiente tigre (*Spilotes pullatus*)

Es un reptil ágil y llamativo, reconocido por su distintivo patrón de escamas negras y amarillas. Aunque no es venenosa, desempeña un papel clave en el equilibrio ecológico al controlar poblaciones de roedores y otras especies. Esta serpiente está presente en los ecosistemas de la zona de influencia de Promigas y Pajonales.

[Conoce más](#)



Fomentamos desarrollo, crecimiento y oportunidades

06.1	Gestión del talento	90
06.2	Condiciones laborales y derechos humanos	100
06.3	Diversidad, equidad e inclusión	108
06.4	Desarrollo de comunidades locales	114

06.1 Gestión del talento

[GRI 3-3] [GRI 3-3] [GRI 403-1] [GRI 3-3] [GRI 405-1] [GRI 401-1] [GRI 403-3] [GRI 404-3] [GRI 404-2]

ENFOQUE SOBRE RIESGOS, OPORTUNIDADES Y ESTRATEGIA

[GRI 3-3]

La gestión de un portafolio diversificado implica retos únicos en términos de coordinación, eficiencia y cumplimiento de la normativa en múltiples sectores. Garantizar un crecimiento sostenible y rentable en cada sector, requiere una gestión eficaz del capital humano. En un mercado globalizado, la capacidad de atraer, desarrollar y fidelizar talento clave es crucial para la innovación y el liderazgo.

La aplicación de prácticas avanzadas de desarrollo del capital humano puede mejorar la eficiencia operativa en todos los sectores y reducir los costes asociados a la rotación de personal, la formación y la contratación.

Además, un personal comprometido y calificado aumenta la productividad, mejora los resultados financieros y mantiene la ventaja competitiva.

La gestión eficaz del capital humano garantiza el cumplimiento de la normativa laboral y medioambiental, mitigando los riesgos legales y de reputación, mientras que los equipos diversos y con talento fomentan la innovación y la adaptabilidad a los cambios del mercado.

PRINCIPALES AVANCES FRENTE A LAS METAS DE LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

ENFOQUE ESTRATÉGICO	
Fortalecer las capacidades del talento humano en todas nuestras empresas, a través de programas de alta calidad, en alianza con las mejores universidades del país.	Fomentar un entorno laboral que impulse el bienestar, el desarrollo y la satisfacción de los colaboradores, consolidando a nuestra empresa como un lugar atractivo para trabajar en Colombia.
AVANCES	
<ul style="list-style-type: none"> Realizamos más de 226 programas de capacitación en habilidades técnicas y profesionales, con una inversión de aproximadamente COP 2.320 millones para Corfi y sus empresas. Beneficiamos a 412 colaboradores a través de las cuatro escuelas de la Universidad Corporativa. Beneficiamos a 131 colaboradores con programas de formación en inglés. Creamos y publicamos 12 capacitaciones normativas bajo el enfoque de microaprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantuvimos la certificación Great Place to Work (GPTW) por quinto año consecutivo. Logramos un índice de ambiente laboral (IAL) de 68,9, con una mejora de 8,2 puntos en comparación con el año anterior.

ENFOQUE ESTRATÉGICO	
Desarrollar e implementar la estrategia de marca empleador y disminuir la rotación de personal al 10 %.	Fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, impulsar su crecimiento y contribuir al logro de los objetivos organizacionales mediante evaluaciones de desempeño y planes de desarrollo profesional.
AVANCES	
<ul style="list-style-type: none"> Nuestra tasa de rotación fue de 17,98 %. La tasa de rotación de Corfi y empresas fue de 12,95 % <p>[GRI 403-1]</p> <ul style="list-style-type: none"> Reestructuramos el proceso de <i>onboarding</i> con herramientas digitales y kits de bienvenida para mejorar la integración de los nuevos colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluamos el desempeño del 100 % de nuestros empleados y el 54,3% de las filiales e inversiones, permitiendo una gestión más efectiva del talento y el desarrollo de planes de acción personalizados.

DETALLE DEL PROGRESO FRENTE A LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

El 2024 fue un año de avances y logros significativos para el talento humano de Corfi e inversiones. Los reconocimientos, resultados y estrategias son el fruto de nuestro compromiso por construir un entorno laboral sólido, inclusivo y orientado al crecimiento.

Implementamos diferentes acciones a través de cuatro pilares esenciales:

- Atracción y retención estratégica del talento
- Desarrollo organizacional
- Bienestar y seguridad
- Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades

RECONOCIMIENTOS Y LOGROS EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

En Corfi, seguimos consolidándonos como una organización comprometida con la gestión de talento humano. Por segundo año consecutivo, fuimos incluidos en el ranking Merco Talento 2024, en el puesto 7 del sector financiero, ascendiendo 58 posiciones en el ranking general y 2 en el sector particular. Un logro que reafirma nuestro compromiso con el desarrollo, el bienestar y la retención de nuestro equipo humano.

Así mismo, por quinto año consecutivo fuimos reconocidos por la firma Great Place to Work (GPTW), como una de las organizaciones con mejor ambiente laboral en Colombia. En esta última oportunidad, con un índice de ambiente laboral sobresaliente, lo que se traduce en una mayor satisfacción de nuestros empleados con el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Nuestro nuevo estudio de clima laboral ha reflejado el aumento de la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, en línea con nuestros esfuerzos por promover espacios más diversos, inclusivos y equitativos para todos, así como la alta inversión que hacemos en programas de desarrollo organizacional, bienestar y beneficios. El monitorear las distintas dimensiones del ambiente laboral, nos ha permitido identificar oportunidades para cerrar brechas, atraer y fidelizar talento, y garantizar la mejora continua en todas variables evaluadas.

EMPLEOS GENERADOS EN CORFICOLMBIANA Y SUS EMPRESAS **23.562 EMPLEADOS¹**

DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEO DIRECTO

[GRI 405-1]

Sector	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
CORFICOLMBIANA	404	214 / 53%	190 / 47%
FINANCIERO	556	322 / 57,9%	234 / 42,1%
ENERGÍA Y GAS	2.031	932 / 40,1%	1.392 / 59,9%
INFRAESTRUCTURA	1.887	608 / 32,2%	1.279 / 67,8%
AGROINDUSTRIA	2031	462 / 22,7%	1.569 / 77,3%
TURISMO	2.445	1.087 / 44,5%	1.358 / 55,5%
OTROS SECTORES	210	49 / 23,3%	161 / 76,7%
FUNDACIÓN CORFICOLMBIANA	2	1 / 50%	1 / 50%
TOTAL	9.859	3.675 / 37%	6.184 / 62,7%

DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEO DIRECTO E INDIRECTO

Sector	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
CORFICOLMBIANA	570	288 / 50,5%	282 / 49,5%
FINANCIERO	602	356 / 59,1%	246 / 40,9%
ENERGÍA Y GAS	11.937	2.821 / 23,6%	9.116 / 76,4%
INFRAESTRUCTURA	4.370	1.176 / 26,9%	3.194 / 73,1%
AGROINDUSTRIA	2.494	592 / 23,7%	1.902 / 76,3%
TURISMO	3.368	1.530 / 45,4%	1.838 / 54,6%
OTROS SECTORES	219	54 / 24,7%	164 / 75,3%
FUNDACIÓN CORFICOLMBIANA	2	1 / 50%	1 / 50%
TOTAL	23.562	6.818 / 28,9%	16.744 / 71,1%

¹Incluye contratos directos término indefinido, directos término fijo, aprendices SENA, otro tipo de contrato de aprendizaje, temporales permanentes y transitorios, outsourcing permanentes y transitorios.

EMPLEADOS POR PAÍS

País	MUJERES	HOMBRES
COLOMBIA	6.467	14.527
PERÚ	351	2.217
TOTAL	6.818	16.744

01.

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO

ATRACCIÓN, INCLUSIÓN Y FIDELIZACIÓN

Marca empleadora

Durante el 2024 fortalecimos nuestra marca empleadora en redes sociales, participamos en 21 ferias universitarias en las que estudiantes de últimos semestres pudieron conocer de primera mano, el impacto que Corfi ha tenido en el progreso económico del país, al apoyar inversiones sostenibles en cinco sectores distintos de la economía nacional. Adicionalmente, organizamos siete conversatorios con vicepresidentes, gerentes y analistas de diferentes áreas de la Corporación, para que estudiantes de diversas universidades conozcan la experiencia de trabajar aquí. Esto, con el fin de atraer talento alineado con nuestros valores, promover la inclusión laboral, generar un impacto positivo en las metas organizacionales y en la experiencia de nuestros colaboradores.

Selección

Por otra parte, en el 2024 avanzamos significativamente en la atracción y selección de talento humano mediante un análisis detallado de nece-

sidades, el uso de plataformas de reclutamiento avanzadas y un enfoque en diversidad, equidad e inclusión. Además de nuestras pruebas de valoración, implementamos entrevistas por competencias y *assessment* centers, que nos permiten obtener una visión más integral y objetiva del potencial y posible desempeño de los candidatos hacia adelante.

Así mismo, cumpliendo con nuestra responsabilidad social de brindar a los jóvenes estudiantes la oportunidad de realizar sus prácticas universitarias mediante contratos de aprendizaje, en el 2024, vinculamos a 21 estudiantes, de los cuales 14 fueron de programas técnicos y tecnólogos del SENA, y siete pertenecientes a distintas universidades del país. En total, en toda la Corporación y sus empresas cerramos el año con 286 aprendices.

Fortalecimos, además, nuestras prácticas de inclusión laboral, vinculando aprendices con discapacidad auditiva y discapacidad cognitiva leve, quienes aportaron nuevas perspectivas a los equipos de trabajo. También, asistimos a dos ferias laborales inclusivas, donde ampliamos nuestro banco de hojas de vida

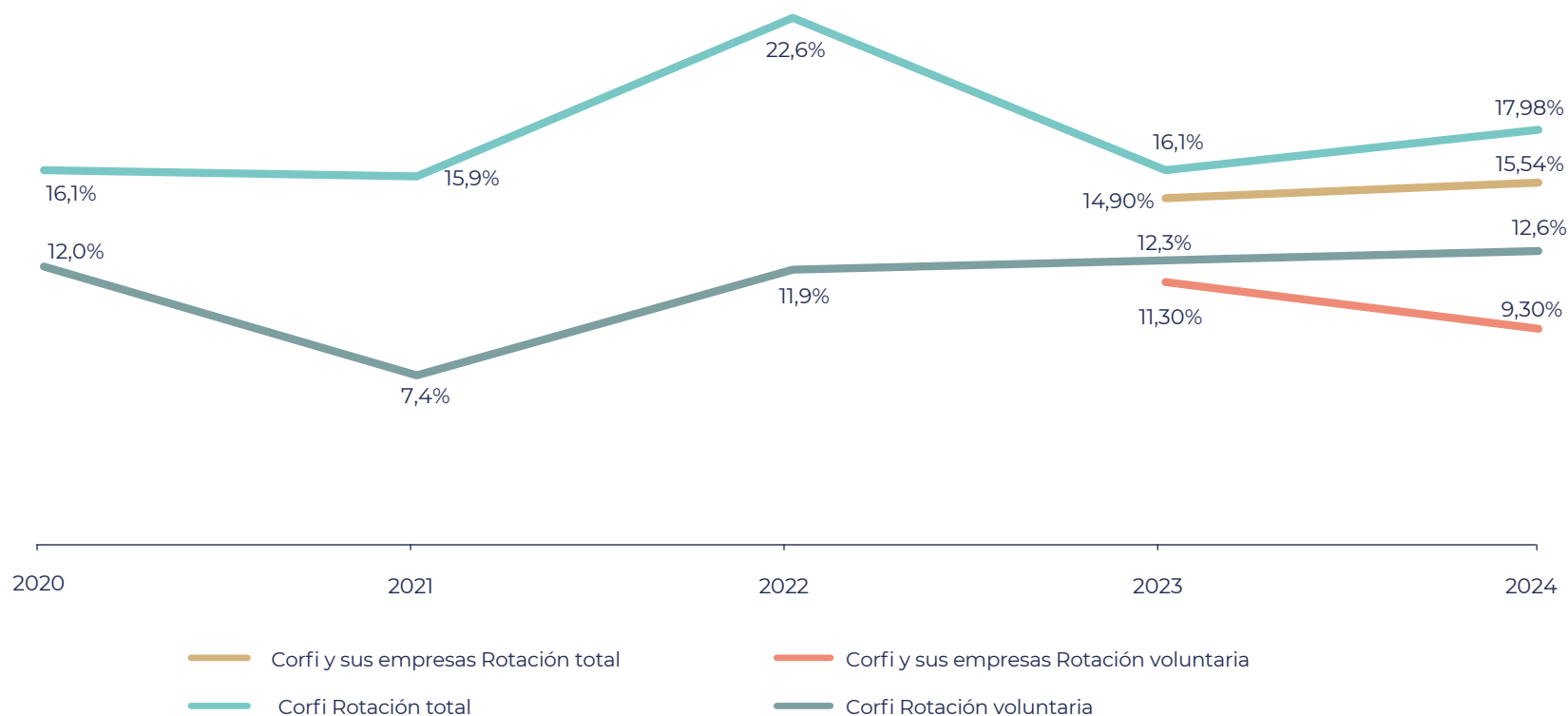
con minorías poblacionales, promoviendo así la diversidad étnica, cultural y social en los procesos de selección.

En 2024, la tasa de rotación de Corfi fue del 17,8%, frente al 16,1% en 2023, la tasa para Corfi y sus empresas fue de 15,4% frente a 14,9% en 2023. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la experiencia de nuestros colaboradores mediante una reestructuración integral del proceso de *onboarding*, con un objetivo claro: fomentar el compromiso, el orgullo y sentido de pertenencia desde el primer día. Implementamos un enfoque más cercano, dinámico y personalizado, que resalta los valores, la cultura y el propósito de nuestra compañía. Involucramos a diversas áreas: talento humano, áreas core del negocio y áreas transversales como diversidad, equidad e inclusión (DEI), sostenibilidad y Fundación Corfi. Además, incorporamos herramientas digitales para facilitar la integración de los colaboradores y mejorar su experiencia con atractivos *kits* de bienvenida.

Gracias a esta estrategia registramos altos niveles de satisfacción entre los participantes, con comentarios ampliamente positivos reflejados en la encuesta de satisfacción del *onboarding*.

ROTACIÓN Y ROTACIÓN VOLUNTARIA

[GRI 401-1]



COMPENSACIÓN

En los últimos años, hemos trabajado en construir una estructura organizacional coherente y alineada con la estrategia corporativa, que funcione como columna vertebral e integre los procesos de talento humano, para la toma de decisiones. Asimismo, esta estructura respalda nuestros programas de planes de carrera, sucesión y compensación, entre otros, motivando a nuestros colaboradores a impulsar su desarrollo profesional y personal.

Con el fin de alinear la estructura con la estrategia de negocio, en el 2023, con ayuda de un consultor experto, realizamos la revisión, unificación y homologación de la estructura, actualizando los títulos de los diferentes cargos. Implementamos dicha homologación en el 2024, y hoy contamos con rutas de carrera más claras y transparentes, que facilitan la movilidad de nuestra

fuerza laboral tanto horizontal y verticalmente, así como el crecimiento y desarrollo dentro de la organización, fortaleciendo la fidelización del mejor talento.

Contamos con puestos de trabajo específicos, basados en requisitos, competencias y responsabilidades. Comprendemos el tamaño y el peso relativo de cada posición en la entidad, lo que hoy nos permite asegurar que la nomenclatura de los cargos y la compensación asociada estén justificadas por el aporte del cargo, la equidad interna y el valor del mercado.

Al mismo tiempo, trabajamos en la implementación de una estructura salarial equitativa, sistemática y competitiva, que fomenta la equidad organizacional y se alinea con el puesto de trabajo y el desempeño de los colaboradores. Para ello, contamos con políticas y prácticas que garantizan la transparencia en la compensación

y el desarrollo profesional, teniendo en cuenta las diferencias en el desempeño de los colaboradores y facilitando la toma de decisiones dentro de la organización.

Contamos con políticas internas de compensación y beneficios que incluyen temas relacionados a salarios de contratación, incrementos anuales, aumentos por promoción y movimientos laterales y horizontales. También tenemos modelos de remuneración variable para áreas comerciales, relacionados a los resultados de negocio y a las metas establecidas. Estos modelos cuentan con metas individuales y grupales, que garantizan el alcance total de los objetivos esperados.

La remuneración del Equipo Directivo está diseñada para incentivar el logro de los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo, así como la alineación estratégica en torno a los

distintos negocios e inversiones. Para determinar dicha compensación, utilizamos la metodología del *Balanced Score Card* (BSC), que evalúa dimensiones: salud financiera y de crecimiento de negocio, eficacia operativa, salud del cliente, y bienestar del talento. Cada Vicepresidencia tiene un BSC con indicadores en las dimensiones mencionadas, a los cuales le realizan seguimiento y de acuerdo con su cumplimiento, se define la compensación correspondiente.

Con la estructura organizacional y salarial establecidas, promovemos un trato igualitario para todos los segmentos de nuestra fuerza laboral, ayudando así a mejorar el ambiente laboral y evitar riesgos legales asociados.

PROCESO EVALUACIÓN DESEMPEÑO

[GRI 403-3]

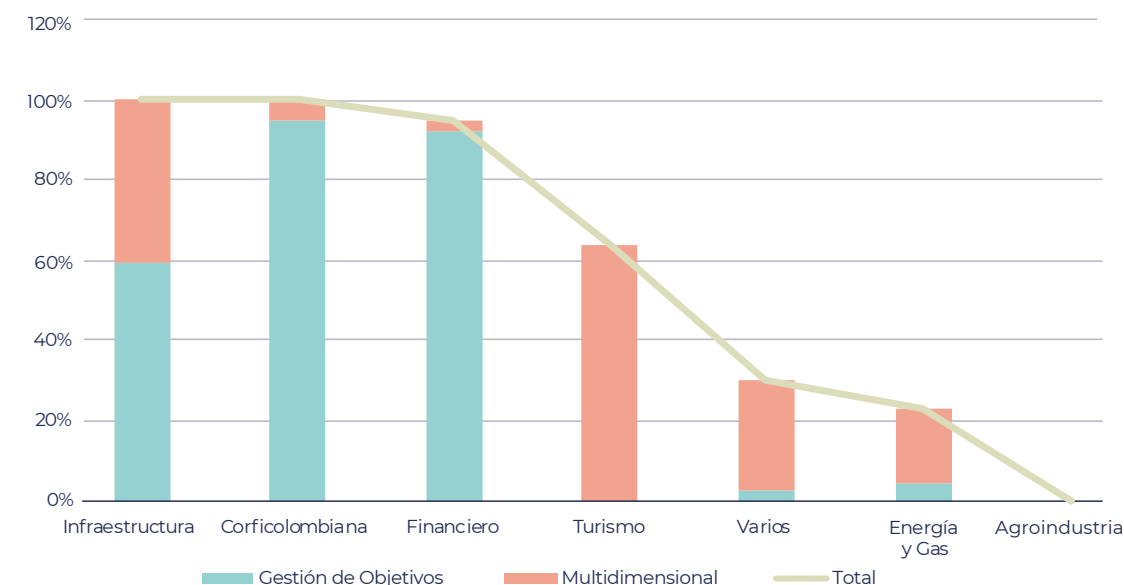
Uno de los principales procesos de medición que premian el esfuerzo, disciplina y dedicación de nuestros colaboradores, es la evaluación de desempeño. Este año, evaluamos a nuestros funcionarios que ejercen roles operativos, tácticos y estratégicos, y los resultados que se obtuvieron fueron un input para construir y definir mapas de talento, planes de carrera, planes de sucesión, promociones e incrementos, entre otros procesos que impulsan el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

En nuestra búsqueda por mejorar continuamente y en coherencia con los objetivos estratégicos de la Dirección Corporativa de Talento Humano, periódicamente adelantamos espacios de medición y evaluación del desempeño individual y colectivo de los equipos, con el fin de tener una visión integral para la gestión adecuada de nuestro talento.

Enfocamos nuestros esfuerzos para definir metas específicas, medibles, alcanzables, realistas y oportunas, garantizando que la información y los datos obtenidos sean objetivos y permitan tomar decisiones estratégicas.

EMPLEADOS EVALUADOS POR EMPRESA

[GRI 404-3]



02.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

[GRI 404-2]

Somos conscientes que la inversión en la formación y desarrollo de nuestros empleados es mucho más que una prioridad: es la piedra angular de nuestro crecimiento y la garantía de un éxito sostenible. Esta inversión no solo proporciona a nuestros colaboradores la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y mejorar sus competencias, manteniéndolos a la vanguardia de las últimas tendencias, tecnologías y mejores prácticas, sino que también refuerza la capacidad de nuestra organización para alcanzar sus metas estratégicas con mayor agilidad y eficacia.

Realizamos más de 226 programas de capacitación, diseñados para potenciar las habilidades técnicas y profesionales de nuestro equipo. Estas iniciativas sumaron un total de 30.010 horas de formación, una cifra que pone de manifiesto nuestro firme compromiso con el crecimiento

continuo de nuestros empleados. Los recursos destinados a estas acciones ascendieron a los COP 2.317 millones, reafirmando nuestra apuesta decidida por ofrecer un entorno de aprendizaje constante, robusto y de altísima calidad.



El impacto de estas capacitaciones ha sido significativo. Suminstramos a nuestros empleados herramientas, conocimientos y competencias clave, que mejoran su rendimiento individual y fortalecen la eficiencia y productividad de toda la organización. Cada hora invertida en formación no es solo un paso hacia la mejora individual, es un impulso hacia el éxito colectivo.

En línea con nuestro compromiso por el desarrollo de nuestro talento, promovemos en todos los niveles y a través de nuestros líderes, la retroalimentación continua y periódica a sus equipos, construyendo día a día una cultura de confianza, cercanía y de alto desempeño. A través de estos espacios de retroalimentación reconocemos a nuestros equipos, potenciamos su desempeño, identificamos oportunidades de mejora y definimos planes de acción para fortalecer sus competencias, habilidades y conocimientos.

Por otro lado, como parte del proceso de desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de nuestro equipo de líderes, en Corfi adelantamos la evaluación 360°, la cual estudia competencias específicas de liderazgo desde diversas perspectivas de la organización –pares, reportes directos, jefes y clientes internos–, obteniendo así una medición holística de las fortalezas y áreas de oportunidad de cada uno de los evaluados. Durante el 2024, participaron 20 líderes.

En el marco de nuestro propósito de construir una cultura de confianza y comunicación efectiva en nuestros equipos, iniciamos la campaña “Espacios que enriquecen”, para fomentar relaciones abiertas y cercanas entre líderes y colaboradores, promoviendo espacios de retroalimentación en todos los niveles de la organización. Como parte de esta iniciativa socializamos herramientas prácticas para fomentar diálogos constructivos, realizamos capacitaciones y talleres con diferentes grupos, los cuales seguiremos llevando a cabo durante el 2025, con el propósito de impactar al 100% de nuestra población objetivo.

Asimismo, continuamos fortaleciendo las habilidades de bilingüismo en nuestros colaboradores a través del programa corporativo de inglés, con el cual beneficiamos a 131 personas este año, 50 de ellas de nuestras inversiones. Reconocemos que, en un entorno globalizado y en constante cambio, el dominio de múltiples idiomas se ha convertido en una habilidad esencial no solo para la comunicación efectiva, sino también para la competitividad y el crecimiento profesional.

En nuestro campus virtual de entrenamiento, hemos desplegado una oferta formativa enfocada en el desarrollo integral de nuestros colaboradores, abordando áreas clave para potenciar sus habilidades blandas y digitales, en línea con las exigencias del mundo laboral actual. Entre

los cursos más destacados se encuentran: “Al telclado”, “Resiliencia ¡Desafíos cotidianos!”, “Orden digital”, “Servicio al cliente interno”, entre otros.

Además, diseñamos y publicamos nuestras capacitaciones normativas, dándole continuidad al enfoque de micro aprendizaje. Este método no solo optimiza el tiempo de nuestros participantes, sino que también facilita la asimilación y retención de contenido clave, asegurando que su aprendizaje sea más accesible, efectivo y alineado con las necesidades y exigencias del mundo corporativo actual. Publicamos 12 capacitaciones normativas relacionadas con riesgos financieros, política anticorrupción ABAC, código de ética y conducta, SAC, SARO, SOX, continuidad del negocio, SARLAFT, seguridad de la información, FATCA & CRS, cumplimiento normativo y seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de fortalecer y potenciar las habilidades de liderazgo clave dentro de nuestra organización, incorporamos a 21 líderes de nivel táctico en programas de coaching especializado, que garantizan una formación integral y de alto impacto. No solo reforzamos la capacidad de liderazgo de nuestros equipos, sino que también aseguramos que el 100% de los roles con equipos cuenten con un liderazgo capacitado y preparado para enfrentar los desafíos estratégicos y operativos de nuestra organización.

En total, más de 92 líderes en nuestra Corporación se han visto beneficiados por estos programas de coaching, consolidando una estructura de liderazgo sólida, orientada a resultados, que impulsa el rendimiento y el éxito colectivo.

UNIVERSIDAD CORPORATIVA

En el 2024, la Universidad Corporativa Corfi logró avances significativos en la misión de generar un impacto positivo en el desarrollo de nuestros colaboradores, entendiendo sus necesidades de formación, y en línea con sus niveles de contribución. Así mismo, nos dimos a la tarea de trabajar con otras universidades, con las

cuales adelantamos las escuelas de formación, para que a través de estos programas nuestros funcionarios obtengan créditos en posgrados de educación formal.

La universidad se compone por cuatro facultades que brindan beneficios sustanciales a nuestros funcionarios. Estas facultades operan en estrecha colaboración con prestigiosas instituciones académicas, tales como la Universidad de los Andes, la Universidad del Rosario, el Colegio de Estudios Superiores (CESA) y el Tecnológico de Monterrey, lo que nos permite ofrecer programas de alta calidad y relevancia para el contexto corporativo. Teniendo en cuenta las necesidades de nuestros colaboradores, segmentamos la formación en tres niveles: operativo, táctico y estratégico. Esto le permite a cada colaborador recibir la formación específica y adecuada para sus responsabilidades y nivel de influencia dentro de la organización, garantizando que los conocimientos y habilidades adquiridos sean directamente aplicables a su trabajo diario y contribuyan de manera efectiva a los objetivos de nuestra organización.

[ODS 9.5]

Adicionalmente, logramos dos hitos significativos: obtener el aval de nuestras universidades aliadas para que algunos de los créditos de nuestros programas de formación corporativa sean homologables con los posgrados de dichas instituciones. Esto valida el alto nivel de nuestra oferta educativa y refuerza nuestro compromiso de promover una mejor calidad de vida, fortalecer el desarrollo integral y preparar a nuestros colaboradores para enfrentar los desafíos del futuro con mayor capacidad y conocimiento.

A su vez, iniciamos los programas de “Finanzas corporativas y liderazgo y estrategia” para líderes de la Alta dirección de Corfi e inversiones, diseñados para proporcionar a nuestros líderes las habilidades y los conocimientos necesarios para tomar decisiones estratégicas informadas y liderar con eficacia en un entorno empresarial dinámico.

Este año, a través de cuatro escuelas, generamos un impacto directo en 412 colaboradores, de los cuales 191 hacen parte de nuestras inversiones. Lo anterior refleja nuestro compromiso y dedicación por continuar promoviendo el aprendizaje y la capacitación dentro de nuestra organización como en nuestras inversiones, contribuyendo así al crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

• **Escuela de finanzas:** en esta facultad se ofrecen programas como “Introducción a la toma de decisiones” y “Análisis financiero integral y finanzas corporativas”, con el fin de proporcionar a nuestros participantes una comprensión profunda de los principios financieros y desarrollar habilidades críticas para la toma de decisiones financieras informadas. En este periodo tuvimos una participación de 102 funcionarios, de los cuales 39 pertenecen a nuestras inversiones.

• **Escuela de liderazgo:** en esta facultad se imparten programas como “Liderando hoy”, “Desarrollando tu potencial” y “Liderazgo y estrategia”. Los programas de esta facultad se enfocan en desarrollar habilidades de liderazgo y gestión, fomentando una cultura de liderazgo efectivo y estratégico dentro de la organización, durante el 2024 logramos impactar 206 colaboradores, de los cuales 103 hacen parte de nuestras inversiones.

• **Escuela de administración de negocios:** en esta facultad se ofrecen programas como “Fundamentos para la administración de negocios” y “Desarrollo de habilidades para la gestión de negocios”. Estos programas están diseñados para proporcionar a nuestros participantes una comprensión profunda de los principios de la administración de negocios, y desarrollar habilidades críticas para la gestión efectiva de negocios en un entorno competitivo, durante el año logramos impactar a 56 colaboradores, 31 de nuestras inversiones.

• **Escuela de innovación y transformación digital:** en esta facultad se imparten programas como “Héroes de cambio” y “Expedicionario inspirador”. Los cuales están diseñados para equipar a nuestros participantes con las habilidades y conocimientos necesarios para liderar la innovación y la transformación digital en sus respectivas áreas de trabajo, impactamos a 48 colaboradores, 18 de ellos de nuestras inversiones.

PLANES DE CARRERA

Al promover el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores para asumir nuevos retos profesionales, 52 de ellos asumieron posiciones de mayor responsabilidad, incrementado el porcentaje de promociones del 32% al 41%.

De igual manera, comprometidos con el cruce de talentos en nuestras inversiones, incrementamos el uso de nuestro JobSite interno, ofreciendo oportunidades de crecimiento al talento clave, activando así a más de 7.990 usuarios que accedieron a 130 vacantes internas.

Por otro lado, diseñamos 23 guías de desarrollo de competencias como herramientas clave dentro de la organización para respaldar nuestros planes de carrera. Nuestras guías ofrecen un marco claro y estructurado que permite identificar las habilidades y conocimientos esenciales para avanzar en la trayectoria profesional. Al utilizarlas, nuestros colaboradores pueden evaluar sus competencias actuales, establecer metas de desarrollo y acceder a recursos específicos para mejorar sus habilidades, promoviendo tanto el crecimiento individual como la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa. Asimismo, estas guías fomentan un entorno de aprendizaje continuo, que incentiva la adquisición de nuevas competencias y fortalece los planes de carrera al proporcionar a nuestros colaboradores las herramientas necesarias para gestionar proactivamente su desarrollo y alcanzar sus metas.

MAPAS DE TALENTO, IDENTIFICACIÓN DE ALTOS POTENCIALES Y SUCESORES

Para el desarrollo profesional de Corfi trabajamos continuamente en diferentes herramientas como el proceso de “Mapas de talento” e “Identificación de altos potenciales y sucesores” para diseñar nuestros planes de carrera. Estos planes le permiten a nuestros colaboradores gestionar proactivamente su crecimiento, brindándoles visibilidad sobre los movimientos de carrera disponibles, tanto horizontal como verticalmente. A través de estos planes, nuestros empleados pueden identificar oportunidades de desarrollo y trazar un camino claro hacia sus objetivos profesionales. Además, estos planes de carrera fomentan un ambiente de aprendizaje continuo, e incenti-

van a nuestros colaboradores a adquirir nuevas habilidades y competencias que les permitan avanzar en su trayectoria profesional.

Completamos la valoración de competencias y la identificación de potencial de 300 colaboradores, enriqueciendo así nuestros mapas de talento en todas las áreas. Este proceso implicó un análisis individual del nivel actual y potencial de contribución de cada colaborador, lo que nos permitió diseñar planes de carrera personalizados y asegurar sucesores para posiciones claves. Además, hemos comprendido mejor el nivel de desarrollo y preparación de nuestros funcionarios, identificando y promoviendo el talento con alto potencial, asegurando su desarrollo y fidelización.

Utilizamos la metodología de Manejo Estratégico del Talento NINE BOX, una herramienta esencial para detectar el potencial de nuestros colaboradores y alinearlos con la estrategia global de la organización.

Esta metodología utiliza una matriz que clasifica a los integrantes de la organización según dos variables: desempeño y potencial. Tiene como objetivo ubicar el talento, identificar áreas de mejora y reconocer dónde se está excediendo en desempeño o potencial para la planificación de la sucesión.

Con el fin de promover el desarrollo integral de nuestros colaboradores y ayudarlos a maximizar su potencial, hemos diseñado dos programas: el primero, un programa individual denominado “Coaching impulsa tu talento”, un proceso que consta de una etapa de valoración, donde se identifican las fortalezas y áreas de mejora de cada colaborador, y una etapa de acompañamiento, en la que consultores certificados y expertos en metodologías de desarrollo brindan su apoyo personalizado para el crecimiento profesional. El segundo, “Maximiza tu potencial”, ofrece espacios dinámicos y colaborativos a través de talleres interactivos, discusiones en grupo y oportunidades para el intercambio de experiencias.

Capital natural que impulsa los mercados

En el Caribe colombiano desde nuestra inversión Promigas y en asocio con la Fundación Cataruben, protegeremos 105.000 hectáreas de bosque seco tropical y humedales estratégicos, evitando la emisión 3,5 millones de toneladas de CO₂ al 2044.

El proyecto Co₂rozo a través del estándar VCS-Verra permitirá contribuir a la restauración de servicios ecosistémicos clave; entre otros, la protección del bosque seco tropical y los humedales mejora la regulación del clima, capturar carbono de la atmósfera y reducir emisiones de gases de efecto invernadero, mantener y regular el ciclo del agua y reducir la erosión del suelo. Estos ecosistemas también filtran y almacenan agua, reduciendo el riesgo de inundaciones y asegurando su disponibilidad para comunidades y actividades productivas.

El bosque seco tropical, hogar de miles de especies de flora, fauna y funga es también el hábitat de la marimonda del Magdalena o mono araña de cabeza negra (*Ateles fusciceps*). Su preservación depende del mantenimiento de corredores biológicos y extensas áreas boscosas conectadas, lo que impulsa la regeneración natural, favorece a muchas otras especies y refuerza el equilibrio ecológico en la región.



06.2 Condiciones laborales y derechos humanos

[GRI 3-3] [GRI 403-9] [GRI 403-10] [GRI 412-1]

ENFOQUE SOBRE RIESGOS, OPORTUNIDADES Y ESTRATEGIA

[GRI 3-3]

La calidad de nuestras relaciones laborales impacta directamente en la productividad y sostenibilidad de nuestra empresa. Al ofrecer un ambiente laboral seguro y justo, no solo promovemos la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, sino que también reducimos el riesgo de daños físicos y mentales, disminuyendo así los costos asociados con el ausentismo y las indemnizaciones. Además, al garantizar la igualdad en la remuneración y la diversidad en la gestión, fortalecemos la cohesión de nuestro equipo, mejoramos la percepción pública y la lealtad de nuestros clientes. En un entorno donde la conciencia de nuestros clientes y consumidores, y las expectativas de transparencia son cada vez mayores, nos posicionamos como líderes en sostenibilidad y generación de valor a largo plazo al promover prácticas laborales justas y respetar los derechos humanos.

Continuaremos fortaleciendo nuestro enfoque en el bienestar laboral y emocional, promoviendo iniciativas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y profesional en Corfi y sus inversiones.

Asimismo, implementaremos mejores prácticas de debida diligencia en derechos humanos y avanzaremos en la gestión de riesgos en la cadena de valor, asegurando un entorno más equitativo, seguro y sostenible para nuestros colaboradores y grupos de interés..

PRINCIPALES AVANCES FRENTE A LAS METAS DE LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

ENFOQUE ESTRATÉGICO Y METAS	
Garantizar la implementación de la Política de Seguridad, Salud y Sostenibilidad en el Trabajo (SSST) y fortalecer una cultura de bienestar, prevención.	Implementar la Política de DD. HH. en Corfi y sus inversiones.
PRINCIPALES AVANCES	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitamos a 12.385 empleados con más de 272.000 horas de formación en prevención de riesgos laborales, salud mental, primeros auxilios y ergonomía en Corfi y sus compañías. • Cero accidentes de trabajo y cero enfermedades laborales en Corfi. Nuestra tasa de accidentalidad en inversiones fue del 4,16%. • Fortalecimos la prevención y promoción de la salud mediante la estrategia "Soy saludable" y "Jueves de conversaciones", impactando a 449 empleados con 20 horas de formación en bienestar y riesgos laborales. • Invertimos COP 320 millones en programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). • Cero fatalidades en Corfi e inversiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hemos logrado la implementación total de la Política de Derechos Humanos en Corfi, sus filiales y subsidiarias, consolidando nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

ENFOQUE ESTRATÉGICO Y METAS		
Capacitar a nuestras inversiones en temas de DD. HH. y condiciones laborales.	Mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de fondos mutuos que faciliten el ahorro, la inversión y la estabilidad financiera.	Fidelizar el talento a través de programas de bienestar
PRINCIPALES AVANCES		
<ul style="list-style-type: none"> • Realizamos capacitaciones en derechos humanos dirigida a 35 líderes de Corfi e inversiones, con el objetivo de fortalecer su comprensión y compromiso en esta área crucial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestro fondo de empleados alcanzó 1.111 asociados, incrementando en un 129% la cobertura y prestando servicios a 17 entidades del grupo. • Beneficiamos a 888 funcionarios en Corfi, a través del Fondo Mutuo Compartir, que entrega un 50% más sobre el aporte del empleado. • Generamos una utilidad de COP 2.913 millones y cerramos con una cartera de préstamos de COP 1.601 millones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Destinamos más de COP 1.700 millones a diversos programas orientados a mejorar la calidad de vida, así como la salud mental y física de nuestros colaboradores. • Creamos la categoría "Embajadores del progreso", premiando a 24 funcionarios destacados con una visita a una de nuestras inversiones en Tolima (Pajonales). • Reconocimos a 589 funcionarios en categorías de excelencia, innovación e influencia en el ambiente laboral. • Fortalecimos el bienestar y calidad de vida de nuestros colaboradores con programas de salud mental, deporte y bienestar, mayor flexibilidad laboral, licencia parental flexible, adecuación de salas de lactancia, beneficios económicos y trabajo híbrido.

DETALLE DEL PROGRESO FRENTE A LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

BIENESTAR Y SEGURIDAD

BIENESTAR EN CORFI E INVERSIONES

En 2024, invertimos más de COP 1.700 millones en beneficios para Corfi y filiales, y COP 960.984 millones en salario y beneficios para toda la Corporación y sus empresas, los cuales incluyen programas destinados a mejorar la calidad de vida, la salud mental y física de nuestros colaboradores. Además, por quinto año consecutivo fuimos reconocidos por Great Place to Work (GPTW) como una de las mejores empresas para trabajar en el país, lo que refleja un entorno laboral positivo, en el que nuestros empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos.

La conexión es esencial para mantener un ambiente de trabajo inspirador que motive la creación de relaciones enriquecedoras dentro de nuestra Corporación, por eso, promovemos de manera constante el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores. En el 2024 centramos nuestros esfuerzos en fomentar la integración, el reconocimiento y la confianza en nuestro entorno laboral, mejorando la experiencia de nuestros empleados y escuchando de manera activa sus opiniones, lo cual nos brinda la oportu-

nidad de identificar las áreas en las que nos destacamos de manera positiva y aquellas en las que presentamos áreas de oportunidad.

IMPULSANDO EL BIENESTAR Y DESARROLLO EN NUESTRAS INVERSIONES

En nuestras empresas, contamos con una amplia gama de beneficios diseñados para mejorar el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Hemos implementado programas para la gestión del estrés y la salud mental, así como iniciativas de deporte y bienestar, que incluyen acceso a gimnasios y un seguro médico prepagado financiado por la empresa.

También hemos fortalecido la flexibilidad laboral, al permitir horarios y jornadas ajustables según las necesidades de nuestros empleados, incluyendo opciones para quienes realizan cierres contables y para futuros padres. En el ámbito de la conciliación familiar, ampliamos las opciones de licencia parental, ofreciendo esquemas flexibles que permiten su distribución entre ambos padres o una reincorporación parcial para extender su duración. Adicionalmente, implementamos mejoras en los espacios de lactancia, cumpliendo con la Ley 2306 de 2023, garantizando condiciones óptimas para las madres trabajadoras.

Dentro de los beneficios que ofrecemos a nuestros colaboradores, incluimos apoyos económi-

cos, como auxilios para alimentación y matrimonio, así como patrocinio para estudios y una prima de vacaciones. Asimismo, promovemos la calidad de vida a través de días libres, horarios y jornadas flexibles, y adoptamos esquemas de trabajo híbrido que facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal. En cuanto a seguridad y bienestar, brindamos seguro médico, seguro de vida y seguro de accidentes, además de opciones ampliadas de licencia de paternidad y espacios adecuados para la lactancia materna.

En las operaciones que lo permiten, hemos impulsado el trabajo híbrido, permitiendo a nuestros colaboradores teletrabajar un día a la semana, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal. Actualmente, estamos realizando un análisis sociodemográfico para personalizar aún más nuestros planes de beneficios y avanzamos en la formalización de una política unificada de diversidad e inclusión, asegurando un entorno laboral equitativo y respetuoso.

A continuación, presentamos un detalle del porcentaje de empleados cubiertos por estos programas, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar, la equidad y el desarrollo de nuestra comunidad laboral.

COBERTURA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS EN CORFI E INVERSIONES

BENEFICIO	PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS (%)
AUXILIO PARA ALIMENTACIÓN	36,2%
AUXILIO PARA MATRIMONIO	4,9%
DÍAS LIBRES	56,5%
HORARIOS FLEXIBLES	51,0%
JORNADAS FLEXIBLES	28,0%
LICENCIA DE PATERNIDAD	100%
PATROCINIO PARA ESTUDIO	55,9%
SEGURO DE VIDA	60,9%
SEGURO MÉDICO	17,3%
SEGURO DE ACCIDENTES	26,3%
PATROCINIO DE ESTUDIO	55,9%

BENEFICIOS EMOCIONALES EN CORFI

Reconociendo la importancia de fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral, hemos venido implementando desde hace varios años una serie de beneficios emocionales que le permiten a nuestros colaboradores dedicar más tiempo a sus familias y al bienestar personal. Entre estos beneficios, destacamos cinco horas libres al mes, horarios flexibles, esquemas de trabajo mixtos y teletrabajo, los cuales reflejan nuestro compromiso con mejorar la calidad de vida de nuestro equipo y la creación de un entorno laboral positivo y equilibrado.

TELETRABAJADORES

TOTAL	144
FEMENINO: 82	MASCULINO: 62

Empleados en etapa de jubilación: durante el año, realizamos dos talleres destacados, "Jubilación activa", en el que participaron 17 colaboradores, y "Planeación financiera", que contó con la asistencia de 9 participantes. Estas iniciativas tienen como objetivo proporcionar herramientas prácticas y conocimientos esenciales para una transición exitosa hacia nuevas etapas de la vida y una gestión financiera más sólida, reafirmando nuestro apoyo constante en su crecimiento y bienestar.

Licencias de maternidad: además de cumplir con los beneficios legales y, comprometidos

con el bienestar de los padres gestantes y del niño por nacer, brindamos a los futuros padres la posibilidad de elegir, durante el último mes de gestación, el esquema de trabajo que mejor se adapte a sus necesidades. Con esta iniciativa buscamos ofrecer mayor comodidad, apoyo y flexibilidad en un momento tan importante, promoviendo el bienestar familiar y laboral.

BENEFICIOS PARA EL AHORRO, LA INVERSIÓN Y LA ESTABILIDAD FINANCIERA

Nuestro programa de beneficios de Corfi se destaca por su competitividad y alta valoración entre nuestros empleados. Este paquete complementa la compensación ofrecida al incorporar elementos distintivos, que refuerzan nuestra posición como el empleador preferido en un mercado saturado y competitivo. Más allá de la remuneración financiera, nuestros beneficios desempeñan un papel crucial en la promoción de una cultura organizacional positiva, fortaleciendo la lealtad y el compromiso de nuestros colaboradores, al tiempo que impulsan el éxito sostenido de nuestras operaciones.

Aprobamos un total de COP 3.147 millones en diferentes líneas de crédito, beneficiando a 35 colaboradores de nuestra entidad. La mayor parte de los recursos, equivalentes al 91% del total, se destinó a la adquisición de vivienda, reafirmando nuestro compromiso de mejorar las condiciones de vida de nuestros empleados. Asimismo, se asignó el 8,5% para estudios, mediante créditos enfocados en el desarrollo académico y profesional de nuestros colaboradores.

Estos resultados evidencian nuestro compromiso con el bienestar integral y el crecimiento personal y profesional de nuestro equipo.

Reafirmamos nuestro compromiso con la calidad de vida y el bienestar de nuestros colaboradores Corfi, a través del Fondo Mutuo Compartir, promoviendo una cultura de ahorro e inversión en el mercado de capitales. Durante 2024, el Fondo benefició a 888 funcionarios. Corfi aportó el 50% de los ahorros de cada funcionario asociado, contribuyendo al crecimiento patrimonial del Fondo, que alcanzó activos por más de COP 36.030 millones, representando un aumento del 16% frente a 2023. La utilidad generada ascendió a COP 2.913 millones. Adicionalmente, el Fondo otorgó préstamos, cerrando el ejercicio con una cartera total de COP \$1.601 millones. En reconocimiento a la permanencia de sus asociados, se distribuyeron COP 258 millones del Fondo de Perseverancia entre aquellos con cinco o más años de antigüedad. Este desempeño refleja el impacto positivo y la sostenibilidad del Fondo en beneficio de sus asociados.



PERMISO PARENTAL (NÚMERO)

			2024
LICENCIAS DE MATERNIDAD	MUJERES: 7	HOMBRES: 0	7
LICENCIAS DE PATERNIDAD	MUJERES: 0	HOMBRES: 7	7
PERSONAS RETIRADAS luego de terminar el permiso parental	MUJERES: 1	HOMBRES: 0	0
TOTAL			14



Talento humano de Corfi, Bogotá, Colombia

El Fondo de Empleados Corficolombiana tuvo un año de crecimiento significativo en varios de sus frentes, reforzando nuestra estrategia de promover el bienestar de los colaboradores y elevar su calidad de vida y la de sus familias. El Fondo cerró el año con 1.111 asociados, lo que representa un crecimiento del 129%, en comparación con el año anterior. Además, se amplió el alcance para los funcionarios de las inversiones y la Organización Luis Carlos Sarmiento, logrando prestar el servicio a 17 entidades del grupo, que proveen distintos servicios a sus colaboradores. Mantuvimos nuestra oferta de beneficios con más de 40 convenios en áreas como recreación, salud, seguros, estudio y turismo, permitiendo a los asociados y sus familias acceder a tarifas especiales y financiar sus compras, generando un ahorro social superior a los COP 99 millones para 549 asociados, que se beneficiaron de la negociación colectiva estratégica del fondo de empleados.

En 2024, realizamos 2.202 operaciones de crédito por COP 5.495 millones, destacándose la línea de libre inversión. Se beneficiaron 418 asociados con pólizas colectivas para hogar y vehículos, y 1.080 asociados recibieron auxilio exequial por COP 14 millones. En salud, otorgamos auxilios de medicina prepagada por COP 216 millones a 621 asociados y se beneficiaron 781 funcionarios con COP 2.940 millones en auxilios. Además, destinamos COP 367 millones en beneficios adicionales, incluyendo obsequios, regalos de cumpleaños y bonos de navidad. También apoyamos a 24 pymes en ferias de emprendimiento, generando ventas por COP 27 millones.



Apoyamos a nuestros funcionarios con un subsidio a la medicina prepagada, con una inversión superior a los COP 1.087 millones. Así mismo, están cubiertos por una póliza de vida con una inversión superior a los COP 342 millones y un seguro de accidentes con una inversión superior a los COP 96 millones. Todos nuestros colaboradores con modalidad de salario nominal tienen una prima de vacaciones y una prima adicional de servicios en junio y en diciembre. Así mismo, tenemos un esquema de primas de antigüedad, que promueven la estabilidad y compromiso con nuestra organización.

ENTORNO DE BIENESTAR Y CRECIMIENTO EN CORFI

Seguimos promoviendo espacios más inclusivos y participativos para el bienestar de nuestros colaboradores. Durante 2024, implementamos la sala lúdica de bienestar, un espacio destinado a la integración, la lectura y los juegos, permitiendo momentos de desconexión durante la jornada laboral.

También avanzamos en la adecuación de entornos más accesibles para las madres lactantes, con la implementación de salas de lactancia en nuestras sedes de Medellín y Cali, garantizando un espacio adecuado para esta etapa.

En el ámbito del reconocimiento y fidelización, consolidamos iniciativas clave como “Me des-taco”, una herramienta esencial para que los líderes valoren el aporte de sus equipos. Además, creamos la categoría “Embajadores del progreso”, una distinción que premió a 24 colaboradores destacados por su compromiso y desempeño, brindándoles la oportunidad de conocer de cerca una de nuestras inversiones, Pajonales (Tolima), dedicada a la agroindustria. Esta experiencia no solo fortaleció la conexión entre la holding y sus inversiones, sino que también permitió a nuestros colaboradores comprender de primera mano el impacto de su labor en el desarrollo y crecimiento de nuestras operaciones.

Complementamos estos esfuerzos con la tercera edición de nuestro reconocimiento a través de la plataforma “Más unidos”, donde reconocimos a 589 funcionarios en las categorías de excelencia, innovación e influencia en el ambiente laboral.

Por otro lado, continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de experiencia del empleado, cerrando la fase de escucha con herramientas clave como el *Employee Journey Map*, una metodología que permite visualizar y analizar la experiencia del empleado a lo largo de su ciclo en la organización, identificando oportunidades de mejora para fortalecer su compromiso y bienestar, y la construcción de arquetipos que reflejan las necesidades, expectativas y motivaciones de nuestros colaboradores. Estos insumos serán fundamentales en 2025 para la construcción y ejecución de nuestra ruta de transformación en la experiencia del empleado.

SEGURIDAD Y SALUD

En 2024, reforzamos nuestra estrategia de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), capacitando a 12.385 empleados en 272 mil horas de formación, abarcando temas clave como prevención de riesgos laborales, salud mental, primeros auxilios y ergonomía. Estas iniciativas han permitido fortalecer la cultura de seguridad, tanto en Corfi como en nuestras inversiones, donde también trabajamos activamente en la reducción de incidentes. Como resultado, la tasa de accidentalidad en nuestras inversiones se ubicó en 4,16%, reflejando nuestro compromiso con la mitigación de riesgos y la mejora continua en el bienestar de nuestros colaboradores.

TASA DE ACCIDENTALIDAD E ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL POR INVERSIÓN

GRI 403-9, GRI 403-10

[ODS 8.8]

CORFI	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	0%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0%
INFRAESTRUCTURA	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	4,24%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0,05%
AGROINDUSTRIA	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	5,37%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0,49%
TURISMO	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	9,04%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0%
ENERGÍA Y GAS	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	0,21%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0%
SERVICIOS FINANCIEROS	TASA DE ACCIDENTALIDAD (%)	0,18%
	ÍNDICE DE ENFERMEDAD LABORAL	0%



En 2024, desde la holding reforzamos nuestra estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), destinando COP \$320 millones a programas enfocados en la prevención de riesgos laborales y el bienestar de nuestros colaboradores. Como resultado, mantuvimos una tasa de ausentismo del 1% y, por segundo año consecutivo, no se reportaron accidentes laborales ni enfermedades ocupacionales.

Contamos con 26 brigadistas a nivel nacional, realizamos simulacros de evacuación y fortalecimos la capacidad de respuesta en emergencias con servicios de primeros auxilios. A través de la estrategia "Soy saludable", promovimos el bienestar con actividades como chequeos médicos ejecutivos, exámenes periódicos, donación de sangre, tamizajes cardiovasculares y talleres de salud mental, impactando a 449 empleados con 20 horas de formación.

Además, con el programa "Jueves de conversaciones", realizamos webinars sobre prevención de enfermedades, salud mental y hábitos saludables. Fomentamos la actividad física y el bienestar mediante la participación en eventos deportivos como la Media Maratón de Bogotá, la Carrera de la Mujer y el Torneo de Bolos, contando con 495 participantes. Estas iniciativas consolidan nuestro compromiso con la salud y el desarrollo de un entorno laboral seguro y equilibrado.

DERECHOS HUMANOS

En Corfi reconocemos al ser humano como eje central de nuestras actividades. Nuestra Política de Derechos Humanos, aprobada por la Junta Directiva en 2020 y actualizada en junio de 2022, está dirigida a Corfi, filiales y subsidiarias. En ella se establecen 12 principios

que enmarcan nuestras acciones y promueven el respeto de los derechos humanos de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, aliados estratégicos y comunidades en las que operamos.

Estos principios son:

- Fomentamos el respeto y promoción de los derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- Rechazamos cualquier acto que vulnere o atente contra los derechos humanos. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, acoso laboral y trata de personas.
- Guardamos absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias.
- Respetamos y no discriminamos a las personas, compañeros, clientes, contratistas o proveedores, por diferencias de sexo, religión, inclinación política, nacionalidad, nivel social o jerarquía.
- Proporcionamos condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- Reconocemos el derecho al descanso de nuestros colaboradores.
- Rechazamos el trabajo infantil.
- Cumplimos con las disposiciones de la legislación laboral vigente.
- Ofrecemos remuneración equitativa y acorde con la ley.
- Respetamos el derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- Valoramos la cultura y diversidad de los territorios donde operamos.
- Actuamos con transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

En 2024, realizamos la revisión de los riesgos identificados junto con las acciones mitigantes, y evidenciamos que todas las actividades de prevención a posibles vulneraciones de derechos humanos en nuestra Corporación y sectores de inversión se están ejecutando satisfactoriamente. Una vez finalizadas las matrices de riesgos junto con las acciones mitigantes de nuestras filiales, construimos la matriz consolidada de la Corporación y filiales.

[GRI 412-1]

Con el fin de fortalecer las capacidades en temas de derechos humanos, desde la Fundación Corfi realizamos una capacitación dirigida a 35 colaboradores de Corfi e inversiones (energía y gas, agroindustria, infraestructura y turismo), con el objetivo de fortalecer su comprensión y compromiso en esta área crucial. Llevamos a cabo una investigación exhaustiva sobre las oportunidades que cada empresa tenía en cuanto a la integración de derechos humanos en sus operaciones, identificando áreas clave para su mejora y desarrollo continuo.

Continuando con las actividades de divulgación de la Política de Derechos Humanos, realizamos una campaña dirigida a proveedores, en la que se socializaron sus 12 principios. Esta iniciativa refuerza el compromiso compartido con la promoción y el respeto por los derechos humanos, invitando a los proveedores a convertirse en aliados en este propósito.

Por otro lado, como parte del programa "Creciendo juntos" de la Fundación Corficolombiana, desarrollamos el curso Derechos Humanos dirigido a 26 proveedores.

En este curso, los participantes pudieron entender la importancia de priorizar los derechos humanos dentro de las empresas, y la implementación de la debida diligencia en sus prácticas empresariales, lo cual les permitirá desarrollar capacidades internas y generar ventajas competitivas.

En línea con el compromiso de respeto y promoción por los derechos humanos, nuestra Corporación se ubicó en el tercer puesto en el ranking de Zicklin Bright Index de la Escuela de Negocios Wharton de la Universidad de Pennsylvania. Este reconocimiento tiene en cuenta los avances, compromisos y prácticas que la empresa ha adoptado para proteger los derechos humanos. El Zicklin Bright Index evalúa a las 150 principales empresas de Colombia, Ecuador y Perú, lo que resalta el liderazgo de la Corporación en esta área.

Conozca aquí nuestra **Política de Derechos Humanos**



Equipo Fundación Corfi, Bogotá, Colombia

06.3 Diversidad, equidad e inclusión

[GRI 3-3] [GRI 412-2] [GRI 405-1] [GRI 405-2] [GRI 401-1] [SASB FN-AC-330a1]

ENFOQUE SOBRE RIESGOS, OPORTUNIDADES Y ESTRATEGIA

[GRI 3-3]

Garantizar un trato justo y contar con una fuerza laboral diversa e inclusiva, que refleje la composición del talento local, no solo nos ayuda a mitigar los riesgos de incumplimiento legal y el reputacional, sino que también impulsa la innovación, la eficiencia y la productividad. Implementar políticas de no discriminación sólidas, nos permite construir entornos más competitivos, mejorando el compromiso de nuestros empleados, la atracción y la fidelización del talento, lo que a su vez impacta positivamente en nuestros resultados financieros y en la percepción de nuestra marca.

A través de iniciativas como la certificación *Friendly Biz* y programas de embajadores de la diversidad, reforzamos nuestra cultura inclusiva y generamos beneficios tangibles, asegurando una mayor sostenibilidad y creando valor a largo plazo.

PRINCIPALES AVANCES FRENTE A LAS METAS DE LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

ENFOQUE ESTRATÉGICO Y METAS

Promover una cultura inclusiva y equitativa que fortalezca la diversidad, la sostenibilidad y el crecimiento en Corfi y sus filiales.

Impulsar la inclusión y la equidad en Corfi y sus filiales, a través de la iniciativa de embajadores de la diversidad.

PRINCIPALES AVANCES

- Fuimos certificados por segunda vez por la Cámara de la Diversidad con el sello *Friendly Biz*.
- 11 de nuestras inversiones son miembros corporativos de la Cámara de la Diversidad, cinco han obtenido la certificación *Friendly Biz* y dos más están en proceso.
- Implementamos una ruta de carrera más clara y transparente, facilitando la movilidad, el crecimiento.

- Fuimos la primera organización en Colombia en graduar a 40 embajadores de la diversidad, colaboradores de Corfi capacitados por la Cámara de la Diversidad para promover la inclusión y equidad en nuestro entorno laboral.

[GRI 412-2]

ENFOQUE ESTRATÉGICO Y METAS

Tener una cultura que promueve la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, con beneficios tangibles sobre los resultados de la Corporación.

Lograr que todas nuestras inversiones tengan una Política de Inclusión y Diversidad, y un plan de trabajo asociado a la misma.

PRINCIPALES AVANCES

- Trabajamos en cinco pilares fundamentales: liderazgo DEI, plan de comunicaciones, capacitaciones y sensibilizaciones de alto impacto, promoción de una cultura diversa y selección consciente.

- Consolidamos el Comité DEI en nuestras inversiones, logrando que el 93% de ellas desarrollaran y publicaran su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

DETALLE DEL PROGRESO FRENTE A LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

En Corfi entendemos la importancia de trabajar en una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con el objetivo de crear ambientes seguros y de confianza para todas las diversidades, libres de discriminación, sin importar raza, etnia, discapacidades, generaciones, género, origen migratorio, orientación e identificación sexual.

Durante este año, trabajamos en cinco pilares fundamentales: liderazgo DEI, plan de comunicaciones, capacitaciones y sensibilizaciones de alto impacto, promoción de una cultura diversa y selección consciente.

LIDERAZGO DEI

El compromiso de la Alta Dirección es fundamental para la implementación de nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la cual establece los lineamientos generales para garantizar que nuestra cultura refleje cinco principios fundamentales: igualdad de trato; respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas en su diversidad; creación de entornos libres de discriminación, con igualdad de oportunidades; accesibilidad y la eliminación progresiva de barreras físicas, actitudinales y de comunicación; y el fomento del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores, promoviendo también el acceso inclusivo.

Para desarrollar la estrategia DEI, el respaldo de los líderes de la alta gerencia de cada inversión es fundamental, esto nos ha permitido crear y aprobar la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, integrando las iniciativas en los planes de trabajo de cada área. Este año, alcanzamos un 93% de aprobación y logramos su publicación en nuestras inversiones. Además, establecimos alianzas estratégicas con fundaciones y corporaciones que colaboran con Corfi y entidades del Grupo Aval.

Dentro de nuestras alianzas destacadas, resaltamos la Cámara de la Diversidad, de la cual 11 de nuestras inversiones se han convertido en miembros corporativos; cinco de ellas obtuvieron la certificación *Friendly Biz* y dos más están en proceso.

Asimismo, en alianza con la Corporación Síndrome de Down, ampliamos el programa de pausas activas, una iniciativa que promueve el bienestar laboral a través de ejercicios cortos de relajación y movilidad, facilitados por personas con discapacidad intelectual. Esta estrategia no solo fomenta hábitos saludables en el entorno de trabajo, sino que también fortalece la inclusión laboral y la sensibilización en nuestras inversiones, promoviendo una cultura más equitativa y diversa.

En Corfi, a través de nuestro espacio “Jueves de conversaciones”, generamos un ambiente de diálogo y aprendizaje donde invitamos a nuestras inversiones a compartir sus avances en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). En esta edición, Mavalle, Pajonales, Unipalma y Hoteles Estelar, presentaron las iniciativas implementadas durante el año y su impacto en los empleados y comunidades. Este ejercicio fortalece el liderazgo corporativo, un enfoque que nos permite liderar con responsabilidad y acompañar estratégicamente a nuestras inversiones, asegurando que integren prácticas sostenibles y alineadas con nuestros valores.

Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión, ha generado un impacto positivo en las personas que hacen parte de Corfi, ya que nos ha permitido reducir los sesgos inconscientes, estar abiertos a nuevos conceptos e ideas, y transformar la mentalidad de nuestros colaboradores. De esta manera, hemos logrado que los equipos de trabajo sean más creativos e innovadores, exploren nuevas soluciones ante los desafíos y consideren diferentes perspectivas para alcanzar nuestras metas.

Por último, entendemos que nuestras empresas son clave para el progreso del país, por eso creamos el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), que abarca los cinco sectores en los que operamos. Este Comité se ha consolidado como un espacio para sensibilizar y capacitar a los equipos de talento humano y sostenibilidad en temas de diversidad, equidad e inclusión. Además, compartimos las buenas prácticas de cada inversión, adaptadas a las particularidades de sus poblaciones, con el fin de generar un impacto positivo en las comunidades donde tenemos presencia.

CAPACITACIONES Y SENSIBILIZACIONES DE ALTO IMPACTO

[GRI 412-2]

Como parte de nuestro compromiso con la formación y el desarrollo, dentro del Plan de Capacitación y Sensibilización en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), llevamos a cabo 14 sensibilizaciones y 10 capacitaciones, impactando a más de 1.230 colaboradores de Corfi y sus inversiones.

Estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento del aprendizaje continuo y fomentan nuestra cultura organizacional.

Llevamos a cabo 10 actividades, incluyendo el diseño y la presentación de módulos sobre DEI, dirigidos a toda la compañía. Nuestros embajadores de la diversidad lideraron 55 sesiones en las que abordaron tres temas clave:

- ABC de la Diversidad: introducción a los conceptos fundamentales de diversidad, equidad e inclusión, proporcionando una base común para su comprensión.
- DEI en nuestro día a día: aplicación práctica de los principios de diversidad e inclusión en el entorno laboral, promoviendo comportamientos y estrategias que fomentan una cultura equitativa.
- Nuestra estructura DEI: explicación del modelo de gestión de diversidad dentro de Corfi, destacando las iniciativas, roles y responsabilidades para garantizar su implementación efectiva.

Estas sesiones contaron con la participación de 781 personas, fortaleciendo el conocimiento sobre diversidad y proporcionando herramientas prácticas para la gestión de equipos diversos. Los embajadores de la diversidad de Corfi son colaboradores que impulsan la estrategia de DEI, promueven su integración en los distintos equipos de la organización y sensibilizan sobre las múltiples dimensiones de la diversidad.

Estas iniciativas impactan directamente la reputación corporativa y la marca empleadora, permitiéndonos una mayor atracción y fidelización de talento joven, mejorando así la innovación y aportes creativos.

PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DIVERSA

Por primera vez, celebramos el mes de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con una participación de 960 personas en nueve actividades. Como parte de esta celebración, realizamos el Día Dog Friendly, en el cual 30 colaboradores compartieron con sus mascotas, promoviendo el reconocimiento y la inclusión de mascotas como parte del núcleo familiar.

Además, desde el Comité DEI, nos unimos a la gestión de la Fundación Corficolombiana y llevamos a cabo seis voluntariados en Bogotá y Medellín, impactando a poblaciones diversas, que incluyen adultos mayores, comunidad LGBTQ+, niños en situación de pobreza, y población afrodescendiente, contando con la participación de 157 funcionarios.

Asimismo, organizamos dos Cine Foros DEI, espacios de reflexión en los que abordamos temas de diversidad, equidad e inclusión a través del análisis de películas con mensajes transformadores. Proyectamos “Milk”, una historia inspiradora sobre la lucha por los derechos de la comunidad LGBTQ+, y “Wonder”, que resalta la importancia de la empatía, la inclusión y la aceptación de la diversidad en entornos educativos y sociales.

Además, visibilizamos las buenas prácticas de DEI de nuestras inversiones y su impacto en las comunidades a través de cinco sesiones de “Jueves de conversaciones”, en las que participaron 765 colaboradores, consolidando nuestro compromiso con la sensibilización y la construcción de una cultura organizacional más inclusiva. Este compromiso también se refleja en la composición étnica de nuestra organización, evidenciada en los datos de diversidad que presentamos a continuación.

DISTRIBUCIÓN DE LA DIVERSIDAD ÉTNICA EN LA ORGANIZACIÓN

[GRI 405-1] [SASB FN-AC-330a1]

CORFI	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	402		
MESTIZA	401	1	0
ENERGÍA Y GAS	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	2.349		
MESTIZA	2.197	22	130
INFRAESTRUCTURA	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	1.887		
MESTIZA	1.852	20	15
TURISMO	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	2.335		
MESTIZA	2.334	0	1
AGROINDUSTRIA	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	2.031		
MESTIZA	1.420	478	1
FINANCIERO	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	556		
MESTIZA	547	5	4
OTROS	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	211		
MESTIZA	193	16	2
TOTAL	TOTAL	INDÍGENA	AFRODESCENDIENTE
	9.215		
	8.397	537	281

Entendemos que la diversidad, equidad e inclusión son pilares estratégicos que fortalecen nuestra cultura organizacional y generan valor en todos los niveles. Nuestro compromiso es consolidar un entorno en el que las diferencias sean respetadas y celebradas, garantizando igualdad de oportunidades para todos. Esto se refleja en nuestras iniciativas para impulsar la representación en diversos ámbitos, incluyendo el fomento de la participación de mujeres en carreras CTIM (ciencia, tecnología y matemáticas.) Creemos que una mayor diversidad de género en estas áreas no solo fortalece la innovación, sino que también contribuye a nuestro crecimiento financiero, social y empresarial.

Actualmente, el 53 % de nuestra fuerza laboral se conforma por mujeres, lo cual refleja nuestro compromiso con la equidad, la igualdad y la transformación organizacional.

MUJERES POR NIVELES DE DIRECCIÓN Y ROLES ESTRATÉGICOS

[GRI 405-1]

% MUJERES	2023	2024	META 2025
TOTAL DE EMPLEADOS	54%	53%	50%
CARGOS DIRECTIVOS (JUNIOR, INTERMEDIOS Y SUPERIORES)	45%	41%	44%
DIRECCIÓN JUNIOR (PRIMER NIVEL DE GESTIÓN)	50%	50%	50%
ALTA DIRECCIÓN (MÁXIMO DE DOS NIVELES ALEJADOS DEL CEOO COMPARABLES)	41%	33%	42%
DIRECTIVOS EN ROLES DE RENTABILIDAD (% DE TODOS GERENTES)	32%	32%	33%
MUJERES EN PUESTOS RELACIONADOS CON CTIM*	49%	45%	50%

En Corfi, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad salarial, asegurando que la remuneración refleje de manera justa las responsabilidades y competencias de cada colaborador. Actualmente, estamos fortaleciendo nuestros procesos de medición y análisis de datos para identificar posibles brechas salariales de género, considerando factores como la diversidad de roles y la distribución de talento dentro de la organización. Entendemos que ciertos desbalances pueden originarse por una mayor presencia de hombres en subcategorías de niveles jerárquicos más altos, lo que impacta la comparación agregada de salarios.

Como parte de nuestra estrategia, continuaremos ajustando la información disponible para garantizar una evaluación precisa y fomentar una política de compensación alineada con nuestros valores de equidad e inclusión.

INDICADORES DE EQUIDAD SALARIAL DE GÉNERO

[GRI 405-2]

[ODS 8.8]

	RATIO DEL SALARIO MUJERES VS. HOMBRES		
	NIVEL DEL CARGO		
	ALTA DIRECCIÓN	NIVEL GERENCIAL	NIVEL NO GERENCIAL
AGROINDUSTRIA	1,2	1,0	0,9
CORFICOLOMBIANA	ND	1,0	1,0
ENERGÍA Y GAS	1,1	N/A	1,2
FINANCIERO	N/A	1,2	0,8
HOTELES	1,4	0,7	1,0
INFRAESTRUCTURA	0,6	1,0	1,3
VARIOS	0,6	0,8	1,0

Somos conscientes de que la transformación cultural requiere constancia y compromiso, por ello, diseñamos un plan de trabajo anual desde el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), enfocado en promover espacios de formación y sensibilización sobre la diversidad.

Gracias a esta estrategia, logramos la recertificación *Friendly Biz*, cumpliendo con el cronograma establecido por la Cámara de la Diversidad, que incluyó la entrega y revisión de documentación, una reunión gerencial con el Comité de Presidencia, formación con nuestros embajadores de la diversidad y capacitación con los equipos de talento humano, adquisiciones, comunicaciones y jurídica.

Además, realizamos sensibilizaciones sobre la importancia de la diversidad, equidad e inclusión en el entorno corporativo, asegurando que estos principios sean parte de nuestra cultura organizacional. Como parte del proceso de recertificación, recibimos la visita incógnita de una colaboradora, cuya identidad refleja la importancia de la inclusión en el entorno laboral, un ejercicio diseñado para evaluar la experiencia y percepción de inclusión en la empresa, desde una perspectiva imparcial y espontánea. Este análisis nos permitió validar la efectividad de nuestras iniciativas y detectar oportunidades de mejora.

Adicionalmente, fuimos sometidos a una auditoría externa, en la que se revisaron nuestras

políticas, procesos y espacios de trabajo. Como resultado, obtuvimos una evaluación positiva, confirmando que estamos creando un entorno seguro, diverso y equitativo para todos los colaboradores. Esta certificación nos reconoce como una empresa que fomenta espacios seguros y de confianza para todas las diversidades, y nos impulsa a seguir implementando mejores prácticas que promuevan equipos más diversos, innovadores y productivos.

Este año alcanzamos un hito significativo al convertirnos en la primera organización en Colombia en graduar a 40 embajadores de la diversidad, funcionarios de Corfi capacitados por la Cámara de la Diversidad, en una amplia variedad

de temas. Durante este proceso de formación, abordamos aspectos clave como la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las organizaciones, profundizando en conceptos como equidad de género, diversidad sexual, multiculturalidad, inclusión de generaciones diversas, raza y etnia, discapacidad y segundas oportunidades.

Además, exploramos las normas y estándares internacionales en materia de DEI y derechos humanos, así como las estructuras organizacionales necesarias para fomentar la diversidad, incluyendo líderes y patrocinadores, comités de diversidad, políticas y estrategias. De igual manera, fortalecimos el conocimiento sobre el relacionamiento con comunidades y grupos de interés, y la promoción de la diversidad en distintos contextos geográficos.

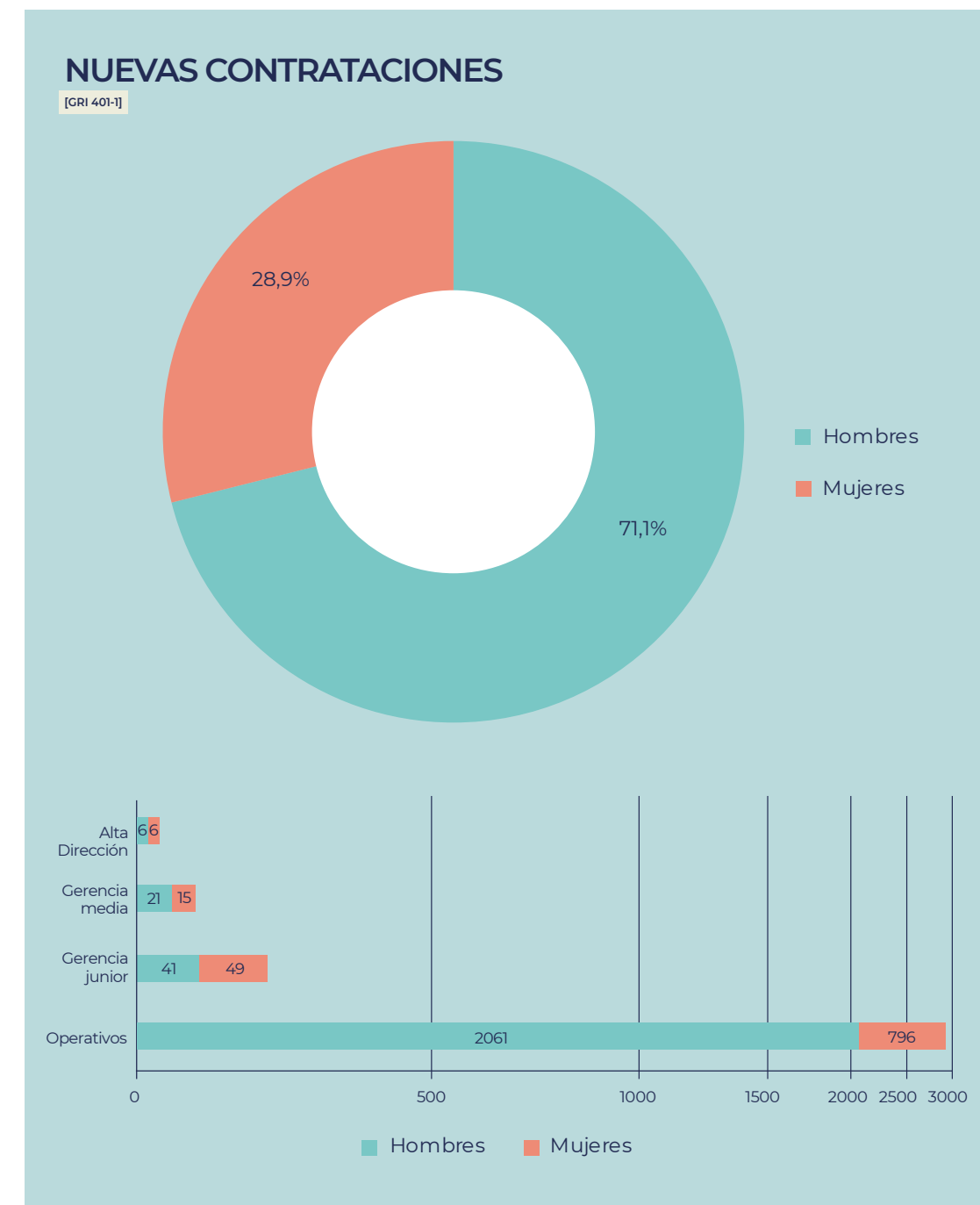
Este programa nos ha convertido en un referente para nuestras inversiones y otras entidades del Grupo Aval, impulsando cambios conscientes y sostenibles que consideran la diversidad de nuestros colaboradores y sus familias. A través del Programa de Embajadores de la Diversidad, seguimos abriendo caminos, promoviendo conversaciones que consolidan los conceptos DEI y proporcionando herramientas para la gestión efectiva de equipos diversos e inclusivos.

SELECCIÓN CONSCIENTE

Con el fin de fomentar equipos más diversos e inclusivos, incorporamos aprendices bajo la modalidad ReCa (Registros de Contrato de Adhesión), promoviendo oportunidades para personas con diferentes perfiles y capacidades. En Corfi, reflejamos este compromiso con la vinculación de dos aprendices, incluyendo por primera vez a una persona con discapacidad cognitiva leve y a otra con discapacidad auditiva, quienes se integraron al equipo de gestión documental.

Además, iniciamos la implementación de procesos de selección oculta, lo que nos ha permitido que los líderes se enfoquen en la identificación de las competencias de los candidatos y, con la presentación de las ternas inclusivas, hemos promovido la consciencia por parte de los líderes y los equipos de trabajo para fortalecer la equidad de género.

A partir de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, logramos enriquecer la diversidad que tienen nuestras inversiones y hemos fortalecido las buenas prácticas en la gestión del talento humano y el impacto en las comunidades. Para así, lograr que los equipos sean innovadores, productivos, resolutivos e incrementen nuestros resultados positivos en el progreso del país.



06.4 Desarrollo de comunidades locales

ENFOQUE SOBRE RIESGOS, OPORTUNIDADES Y ESTRATEGIA

[GRI 3-3]

Desde Corfi y nuestras empresas, estamos comprometidos con desarrollar programas de alto impacto social en las comunidades donde hacemos presencia.

Durante el 2024 invertimos más de COP 93 mil millones en el desarrollo de 364 programas, e impactando positivamente la vida de 317.000 personas y 425 comunidades.

Este año, llevamos a cabo programas a través de alianzas estratégicas con empresas, gobiernos locales y el Gobierno nacional, con el objetivo de incentivar proyectos productivos, promover la educación desde la temprana edad, crear e impulsar destinos turísticos sostenibles, apoyar la innovación y el crecimiento de nuestros proveedores, y organizar actividades de voluntariado que generen impacto positivo en la comunidad.

Impulsar estos programas en las comunidades en las que estamos presentes, es clave para generar un cambio real y positivo. Al trabajar de la mano con estas comunidades y con los aliados estratégicos, conseguimos mejorar la calidad de vida local y fortalecer el tejido social y económico. Estas iniciativas nos permiten crear oportunidades de desarrollo sostenible, fomentar la educación, promover la inclusión y apoyar la creación de empleo.

PRINCIPALES AVANCES FRENTE A LAS METAS DE LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

ENFOQUE ESTRATÉGICO	
Trabajar con los proveedores de Corfi y de nuestras empresas mediante capacitaciones y reconocimientos, fomentando sus iniciativas para contribuir al desarrollo sostenible e impulsar la innovación.	Continuar con el programa Uno + Uno con nuestras inversiones.
AVANCES	
<ul style="list-style-type: none"> Por tercer año consecutivo realizamos el Premio CorfiSostenible para reconocer a los micro y pequeños proveedores de nuestra holding, filiales e inversiones. Entregamos COP 139 millones representados en incentivos económicos y consultorías, distribuidos en nueve premios para micro y pequeños proveedores. A través de 6 cursos, capacitamos a 117 proveedores en temáticas relacionadas con la sostenibilidad y los negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutamos dos proyectos, Uno + Uno que impulsó el desarrollo sostenible y la autonomía comunitaria a través del café y la apicultura, fortaleciendo la generación de capacidades e ingresos de las comunidades de influencia, promoviendo la asociatividad y la comercialización responsable.

ENFOQUE ESTRATÉGICO		
Focalizar y optimizar la inversión social a través de herramientas tecnológicas.	Consolidar a la Fundación Corficolombiana como una organización líder en el país por su impacto social.	Dar continuidad al programa de voluntariado corporativo con la participación de mínimo el 30% de nuestros colaboradores para Corfi y filiales financieras.
AVANCES		
<ul style="list-style-type: none"> En el 2024, en alianza con la Fundación Promigas, creamos el Mapa de Inversión Social, herramienta para analizar y optimizar la asignación, eficiencia y seguimiento de proyectos sociales en todas nuestras inversiones. 	<ul style="list-style-type: none"> En los últimos cuatro años, a través de la Fundación Corfi, ejecutamos COP 8.246 millones, COP 3.658,1 millones en 2024. Destinamos COP 30.000 millones al proyecto Misión La Guajira, una iniciativa prioritaria del Grupo Aval con un horizonte de, al menos, cinco años para mejoramiento de condiciones de vida, principalmente en agua potable, energía y seguridad alimentaria en el departamento de La Guajira. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2024, 345 voluntarios participaron en 10 jornadas enfocadas en infraestructura, capacitación y sostenibilidad, beneficiando a más de 6.400 personas.

DETALLE DEL PROGRESO FRENTE A LA ESTRATEGIA CORFISOSTENIBLE

[GRI 3-3]

En 2024, la Fundación Corfi reafirmó su compromiso con el desarrollo social y la sostenibilidad, consolidándose como un importante vehículo para Corfi y sus empresas, con quienes, trabajando en estrecha colaboración, hemos impulsado la Estrategia CorfiSostenible, implementando programas y proyectos que generan valor económico, social y ambiental para las comunidades y los territorios en sus zonas de influencia y sus grupos de interés.

Adicionalmente, este año empezamos la implementación del Social Return On Investment (SROI), en 13 empresas de nuestro portafolio, para medir y valorar el impacto global de las actividades que realizamos en Corfi y nuestras empresas. Esta metodología evalúa cómo nuestras acciones generan cambios en la sociedad y el medio ambiente, asignándoles valores monetarios para poder comparar los beneficios con las inversiones que realizamos. Dentro de los hallazgos del capital social, evaluamos el impacto positivo en la comunidad y economía local, el fortalecimiento de la cohesión comunitaria y aumento de la participación ciudadana, la mejora en el desarrollo social y económico, y la mejora en la calidad de vida. Como resultado de este ejercicio, por cada peso invertido, logramos un SROI social de COP 9,99.



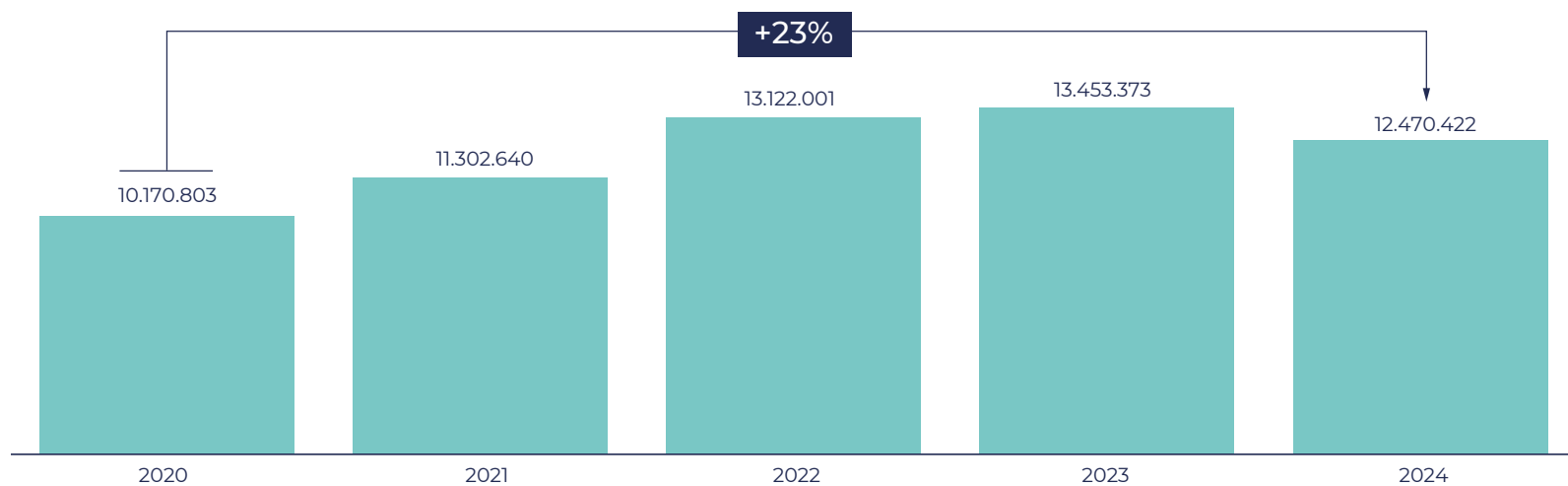
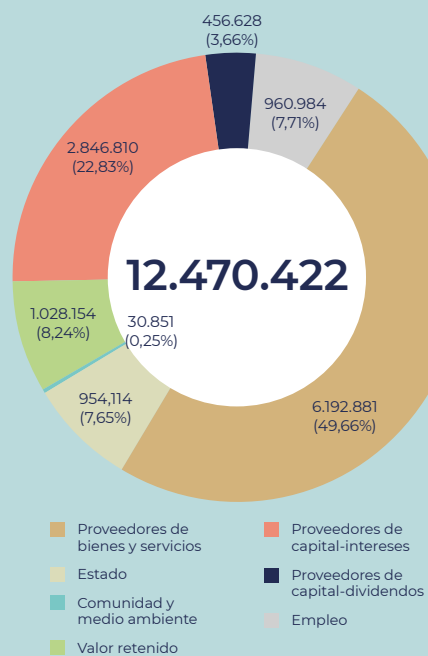
GENERAMOS Y DISTRIBUIMOS VALOR

[GRI 201-1]

Con el ánimo de medir de una forma más completa nuestro aporte, hemos profundizado en la metodología para la medición del valor que generamos a nuestros diferentes grupos de interés.

De esta forma, en 2024, generamos y distribuimos valor a nuestros grupos de Interés por COP 12,47 billones.

VALOR GENERADO Y DISTRIBUIDO (CIFRAS EN MILLONES)



En cuanto a los beneficiarios de estos recursos, el 49,7% de estos recursos los recibieron nuestros proveedores de bienes y servicios. Esto es más de COP 6,19 billones. Nuestros trabajadores recibieron el 7,7 % de esos recursos, llegando a COP 960.984 millones. Por otra parte, el 8,2 % del valor generado fue reinvertido en la compañía y el 26,5 % fue distribuido a proveedores de capital; 22,8% en forma de intereses y 3,7% en dividendos. En cuanto al Estado, nuestra contribución fue de cerca de COP 954.114 millones, representados en impuestos causados, contribuciones a favor de entidades gubernamentales, incluyendo el impuesto de renta corriente y diferido.

RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Por medio de las cinco líneas estratégicas de la Fundación Corfi, en el 2024 llegamos a 46 municipios impactando la vida de 63.181 personas². Para lograr esto, trabajamos con nuestras empresas en los programas Uno + Uno, y con nuestros proveedores a través de nuestra Academia Creciendo Juntos y nuestro Premio CorfiSostenible con las comunidades y el entorno, y, por último, con nuestros colaboradores mediante el Voluntariado Corporativo.

PROVEEDORES

Contamos con más de 15.700 proveedores. Generamos valor a nuestros proveedores por COP 6,19 billones.

Con el fin de generar relaciones de confianza y oportunidades de crecimiento a nuestra red de 15.788 proveedores, en el 2024, a través de nuestra Fundación Corficolombiana continuamos impulsando la Academia Creciendo Juntos con la oferta de cursos cortos para la formación de nuestros proveedores.

Este año realizamos seis cursos que potenciaron capacidades de 117 proveedores en temáticas relacionadas con la sostenibilidad y los negocios.

² Incluye beneficiarios directos e indirectos.



Premios CorfiSostenible 2024, Bogotá, Colombia

Por segundo año, con el apoyo de Reyco Consultores, realizamos el curso “Improvización estratégica”, un programa de planeación estratégica orientado a enfrentar entornos desafiantes, con el fin de brindarle a pequeños y medianos proveedores la oportunidad de acceder a un proceso de consultoría de alto nivel y a enfrentar entornos desafiantes. Este año, además obtuvimos un incremento del 78% en las postulaciones de proveedores por parte de nuestras inversiones, y luego de un exhaustivo proceso de selección, seleccionamos 14 empresas de diversos sectores que tuvieron la oportunidad de participar en seis sesiones, dentro de las cuales elaboraron un plan estratégico que presentaron ante un panel de cinco jurados, altos ejecutivos de Corfi, quienes evaluaron y compartieron sus recomendaciones con cada uno de ellos.

Teniendo presente la necesidad que tienen hoy en día las empresas para conectarse con sus clientes en la era digital, desarrollamos el curso de “Marketing digital” con Luis Betancourt, entrenador, asesor y conferencista. A través de ocho sesiones prácticas, 47 de nuestros proveedores adquirieron habilidades para desarrollar y ejecutar estrategias exitosas, incluyendo además las últimas tendencias en automatización e inteligencia artificial.

Además, en alianza con la Asociación Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible (CECO-DES), de la cual Corfi es miembro adherido, desarrollamos tres formaciones sobre sostenibilidad empresarial para nuestros proveedores, a saber:

- **Cambio climático y medición de huella de carbono:** con el fin de fortalecer las capacidades para medir y gestionar la huella de carbono de 15 de nuestros proveedores, lanzamos este curso en modalidad virtual durante tres sesiones grupales y diferentes asesorías individualizadas, que les permitió identificar eficiencias operativas y desarrollar ventajas competitivas, de cara a acceder a nuevos mercados y mejorar su reputación.
- **Sensibilización sobre biodiversidad:** en dos sesiones virtuales buscamos dar a conocer los principios y compromisos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Biodiversidad, y cómo integrarlos en buenas prácticas dentro de las empresas, con el fin de fortalecer las capacidades de 15 proveedores para identificar riesgos y oportunidades asociados a la biodiversidad en sus actividades.

- **Derechos Humanos para las empresas:** desarrollamos este curso para 26 proveedores, con el fin de que pudieran comprender la importancia de priorizar los derechos humanos dentro de sus empresas y, de esta manera, implementar la debida diligencia dentro de sus acciones empresariales.

Así mismo, guiados por nuestra Política de Compras Sostenibles, en 2024 continuamos enviando una encuesta a nuestros proveedores con el fin de comprender más de fondo los aspectos vinculados a nuestra política en aspectos ambientales, sociales y de gobierno (ASG).

CATEGORÍA	PRIMER PUESTO	SEGUNDO PUESTO	MENCIÓN DE HONOR
Innovación y gestión ambiental	Bioorgánicos del Norte , Proveedor de Unipalma.	Vásquez y Medina Ingenieros S.A.S. , Proveedor de Panamericana	Colombiana de Bitumen S.A.S. , Proveedor de Pisa y Covipacífico.
Impacto social	Habitat Accesible S.A.S. , Proveedor de Pisa y Panamericana.	Novatio S.A.S. , BIC, Proveedor de Unipalma.	Calzataodo , Proveedor de Hoteles Estelar y Aerocali.
Negocios sostenibles	Comercializadora Bio Bio, Proveedor de Hoteles Estelar.	Nos Vidrios , Proveedor de Corfi y Proindesa	Dotakondor , Proveedor de Coviandina.

CATEGORÍA	
PREMIO MUJER EMPRENDEDORA	Optima Logística de Eventos y Recreación , Proveedor de Comivar
EMPRESA DEI	Asociación Gremial Cívica Centro Internacional San Diego , Proveedor de Corfi
PREMIO BONUS	Mary Laudices Ramírez , Proveedoras de Covioriente.

Además, realizamos ocho foros pertenecientes a la iniciativa “Mi proveedor más cerca”, en los que buscamos transmitir a nuestros proveedores información relevante acerca de adquisiciones, cuentas por pagar y sostenibilidad.

Por tercer año, realizamos la III versión del Premio Corfi Sostenible para reconocer a los micro y pequeños proveedores de Corfi, sus filiales e inversiones, que lideran y desarrollan iniciativas innovadoras en el marco de la sostenibilidad; bien sea para el desarrollo de sus procesos con la comunidad, o un producto y/o servicio sostenible que aporten al impacto ambiental, social y económico del país. La ceremonia de premiación se realiza en noviembre. Entregamos COP 139 millones representados en recursos económicos y consultorías, distribuidos en nueve premios para micro y pequeños proveedores. Asimismo, abrimos la convocatoria a medianos y grandes proveedores por primera vez, reconociendo las tres iniciativas ganadoras con una mención de honor, destacando así su compromiso con un futuro más sostenible.

RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS: COMUNIDADES

Desde Corfi y la Fundación Corficolombiana, continuamos potenciando nuestra inversión social. Colaboramos con el talento humano de nuestras empresas, alineándonos con nuestras estrategias de sostenibilidad y aprovechando su experiencia, capacidades técnicas y logísticas en terreno, lo que fortalece la ejecución, amplía nuestro alcance y escala el impacto de nuestros proyectos. Además, desarrollamos proyectos bajo la modalidad Uno + Uno, buscando maximizar el impacto de las inversiones de Corfi, pues por cada peso que una de nuestras empresas invierte en proyectos sociales y ambientales, la Fundación Corfi aporta otro peso, duplicando así los recursos destinados a las iniciativas.

En el marco de cultura de emprendimiento e innovación, contamos dos programas insignias: Proyectos Productivos Sostenibles y Destinos Sostenibles, que buscan impulsar iniciativas de alto impacto que contribuyan a la sostenibilidad, la innovación y la generación de oportunidades.



PROYECTOS PRODUCTIVOS SOSTENIBLES

Café Piedra Pelona. Iniciativa Uno + Uno con Covipacífico

En 2023, iniciamos este proyecto productivo sostenible de Café con la renovación de 40.000 cafetales en la vereda Pueblito de San José, perteneciente al municipio de Amagá en Antioquia, área de influencia de la Concesionaria Covipacífico. En alianza con la Federación Nacional de Cafeteros y De Mis Manos, buscamos fortalecer el desarrollo local de la comunidad caficultora, beneficiando a 30 familias de la región. En el 2024, logramos la conformación de la Asociación Raíces Ancestrales Pueblito de San José, consolidando un paso clave hacia la autonomía y sostenibilidad de la comunidad. Adicionalmente, en noviembre de ese año llevamos a cabo la presentación de la marca Café Piedra Pelona, un hito importante para la comercialización del producto local, con la participación de más de 70 personas, quienes celebraron este logro con la comunidad.

Miel y otros productos apícolas. Iniciativa Uno + Uno con Mavalle

Con el fin de aumentar la productividad y competitividad en la explotación económica de materias primas apícolas, diseñamos este proyecto beneficiando directamente a emprendedores, familias de colaboradores de Mavalle Fase I y II, miembros de los resguardos indígenas Wacoyo y La Victoria, y pequeños apicultores locales. A través de estrategias clave como el fortalecimiento comercial, enfocado en mejorar la presencia y las oportunidades de venta de los productos apícolas, la construcción de capacidades agroindustriales para agregar valor y diversificar la oferta apícola y mejorar la competitividad en el mercado, en 2024 el proyecto benefició a 82 personas de manera directa, y, a través de un esquema de asociatividad y gestión

comercial se conformaron cuatro asociaciones: Asociación Agro Apícola de Unión de San Juan Asomiel, Asociación Agro Apícola Banajulu de la comunidad indígena Wacoyo, Asociación Agro Apícola de Remolinos y Asociación Indígena La Victoria, las cuales, desde entonces, participan cada 15 días en mercados campesinos locales en Puerto López y Puerto Gaitán, en el departamento del Meta, con una producción total de 59 kilogramos de miel.

DESTINOS SOSTENIBLES

San Luis de Palenque, Casanare

[ODS 8.9]

Desde agosto de 2023, la Fundación Corfi en alianza con Travolution, han realizado importantes esfuerzos en San Luis de Palenque, Casanare, un municipio que forma parte del área de influencia de Hoteles Estelar Yopal, que se caracteriza por su capital natural. Nuestra presencia en esta zona responde al compromiso de Hoteles Estelar de impulsar el crecimiento y desarrollo sostenible de las comunidades donde opera, buscando posicionar a este territorio como un destino turístico en expansión, con potencial de convertir el turismo en un medio para la conservación y restauración de ecosistemas y protector de la biodiversidad de la zona. Trabajamos para que este municipio se convierta en un referente de crecimiento sostenible y desarrollo turístico responsable para la región de la Orinoquía. Durante 18 meses de trabajo en el territorio, nos enfocamos en fortalecer la gobernanza y asociatividad, en mejorar y diferenciar la oferta turística, y en facilitar la conformación de alianzas estratégicas para la infraestructura turística local.

En 2024 logramos avances significativos en distintos frentes que han permitido dar visibilidad a San Luis de Palenque como un destino turístico emergente, tales como:

- El lanzamiento de *Arraigo Llanero*, el primer producto turístico del municipio.
- La creación de la Asociación Red Vive El Pauto
- La organización de actividades clave como el *Fam Press* con medios de comunicación y el *Tour Alpha* con agencias de viaje.



Capacitaciones en cultura vial con colegios en el área de influencia Coviandina, Meta, Colombia

Por último, en noviembre realizamos un encuentro con más de 20 empresarios locales, brindándoles la oportunidad de explorar nuevas oportunidades de colaboración y desarrollo dentro del sector turístico. Este enfoque estratégico nos ha permitido avanzar de manera significativa en la consolidación del municipio como un destino turístico sostenible, con un impacto positivo tanto en la comunidad como en el sector empresarial local, en coordinación con las autoridades públicas de la zona.

Ambalema, Tolima

Llegamos a este municipio de la mano con la Organización Pajonales, en la que el 60% de sus colaboradores viven o provienen de Ambalema. El municipio está ubicado en la zona de influencia de Hoteles Estelar Ibagué, y cuenta con un potencial de desarrollo turístico extraordinario gracias a su arquitectura, historia, tradiciones, gastronomía, naturaleza y ubicación estratégica.

Nuestro trabajo inició con la elaboración de un diagnóstico sociodemográfico, económico y arquitectónico para entender la dinámica local, establecer relaciones y generar proyectos que contribuyan a revitalizar la esencia y exaltar la identidad del municipio, para promover su transformación como destino turístico en el corto, mediano y largo plazo.

Durante 2024, priorizamos la ejecución de tres proyectos específicos para contribuir con el desarrollo de la región:

01.

Construcción de identidad y fortalecimiento de servicios turísticos

Nuestro aliado Gastronomática, se enfocó en construir una sólida identidad para Ambalema, rescatando y documentando la tradición culinaria y patrimonial. Beneficiamos a 48 establecimientos entre hoteles, restaurantes, cocinas tradicionales a puerta cerrada, comidas rápidas y más de 1.524 personas beneficiarias de manera directa e indirecta. Realizamos un análisis y la participación de la comunidad, diseñamos una hoja de ruta para el sector restaurantero y hotelero, que pone sobre la mesa el potencial de posicionar al municipio como un destino turístico único y atractivo en Colombia.

02.

Mejoramiento de la calidad educativa

Parte esencial de nuestra apuesta es la transformación educativa y su potencial como vehículo para el desarrollo de habilidades en las nuevas generaciones, en línea con esto, de la mano de nuestro aliado Cosmo Schools, trabajamos con las dos instituciones educativas oficiales del municipio Nicanor Velásquez y El Danubio (rural), con el objetivo de mejorar la calidad educativa. Gracias a un piloto en los grados segundo-quinto en remediación de lectura y escritura, con pruebas de tercero-once en lenguaje, y matemáticas y con pruebas de orientación vocacional para el grado once.

03.

Transformando vidas con el deporte

Este proyecto inició en octubre del 2023 y, durante el 2024, continuamos la implementación en Ambalema, Lérica y Venadillo, beneficiando a más de 240 niños, niñas y jóvenes mediante la consolidación de las escuelas de formación de rugby en los tres municipios (y, en el caso de Ambalema, también con patinaje) a través de grupos de práctica regulares, dotándolas de los recursos necesarios para el entrenamiento y capacitando a jóvenes y entrenadores.

El rugby, más allá de un deporte, se ha convertido en una herramienta para fomentar hábitos saludables, entornos seguros, fortalecer el sentido de comunidad y desarrollar habilidades socioemocionales clave, como el trabajo en equipo, el respeto y la disciplina.

Por otro lado, en el marco de *Educación para la competitividad*, nos esforzamos por proporcionar programas, herramientas y conocimientos esenciales a nuestras comunidades, permitiéndoles no solo acceder al mercado laboral, sino también fortalecer su competitividad y liderar proyectos propios que contribuyan significativamente a su desarrollo integral a través de dos programas:

CULTIVANDO TALENTOS PARA EL CAMPO

Esta iniciativa, diseñada en alianza con la Universidad de La Salle, bajo el modelo Utopía, se enfocó en enriquecer las condiciones socio

productivas de tres municipios del Meta, en los que tienen presencia las empresas agroindustriales Mavalle y Unipalma: Cumaral, Puerto López y Puerto Gaitán. Consistió en fortalecer el desarrollo socio productivo en la región de la Orinoquía en el corto, mediano y largo plazo, aliado con la vocación del territorio, para lo cual apostamos por la consolidación de trayectorias educativas que establecen bases sólidas para un crecimiento sostenible mediante el análisis de las condiciones socio productivas locales, el fortalecimiento curricular de los colegios de media técnica y la implementación de espacios formativos en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), con 75 becas en formación agrícola y pecuaria.

EL DINERO CUENTA

El Dinero Cuenta, es una iniciativa que busca fomentar hábitos financieros sólidos desde temprana edad en niños y jóvenes de cuarto y quinto



de primaria, en alianza con EduCrear S.A.S. En 2024, impactamos a 4.225 alumnos de 15 instituciones educativas con 57 docentes capacitados en Yopal, Cali, Dapa, Yumbo y Cartagena. Estas instituciones educativas hacen parte de las zonas de influencia de Hoteles Estelar. Es un esfuerzo continuo que sigue sembrando las bases para un futuro financiero más consciente, responsable y preparado para los desafíos del mañana.

MISIÓN LA GUAJIRA

En 2024, la Fundación Corfi se sumó a la iniciativa de Grupo Aval: Misión La Guajira, una alianza público-privada de gran envergadura con el

Gobierno nacional, concebida para abordar de manera integral las necesidades fundamentales de las comunidades en los municipios de Manaure y Uribia, donde habita el pueblo Wayuu. En el año, se han alcanzado logros significativos, beneficiando directamente a más de 80 comunidades, lo que se traduce en 21.000 personas y 3.000 familias impactadas en cinco líneas de intervención: soluciones de agua, soluciones de energía, soluciones de vivienda, iniciativa de reciclaje y artesanías.

MAPA DE INVERSIÓN SOCIAL

Finalmente, durante el 2024 realizamos el Mapa de Inversión Social de Corfi e inversiones, el cual nos permitirá identificar de manera clara las áreas con más necesidades, distribuir de manera eficiente los recursos y realizar un seguimiento detallado de los proyectos sociales. Esta herramienta es clave para garantizar que nuestras inversiones tengan un impacto real, promoviendo la transparencia, rendición de cuentas y la mejora continua en el bienestar de las comunidades donde estamos presentes.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Desde la Fundación Corfi lideramos e impulsamos el programa de Voluntariado Corporativo, dirigido a los colaboradores de Corfi y filiales con el objetivo de promover su participación en acciones de voluntariado que contribuyan a una sociedad más sostenible, diversa, equitativa e inclusiva, en completa alineación con la estrategia corporativa y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Asimismo, convencidos de las bondades y beneficios que el servicio al entorno trae consigo para la salud mental y socioemocional de nuestros colaboradores.

En 2024, contamos con la participación de 345 voluntarios en diez jornadas, beneficiando positivamente la vida de más de 6.400 personas de manera directa e indirecta.

Nuestras actividades de voluntariado se basaron en tres líneas de acción: mejoramiento de infraestructura, generación de capacidades y acciones por el planeta.

MEJORAMIENTO DE INFRAESTRUCTURA

En alianza con Hands On y con la participación de 104 voluntarios, durante tres jornadas entre septiembre y octubre, participamos en la revitalización del centro histórico de Bogotá, mediante la limpieza del Parque La Concordia, el Parque Santander y conversaciones de cultura ciudadana en el Colegio Integrada La Candelaria.

GENERACIÓN DE CAPACIDADES

- **Bienvenidos los colores:** realizamos un taller para proporcionar herramientas financieras a personas LGTBIQ+.
- **Soy fantástica:** realizamos una jornada para promover la reflexión sobre problemáticas de género, a través de ejercicios de lectura con población infantil.
- **Disfraces Halloween:** promovimos la donación de disfraces y dulces para acompañar a 28 niños de escasos recursos.
- **Preparación laboral con población afro:** realizamos un taller de preparación laboral para esta comunidad en Fontibón con 18 voluntarios.

ACCIONES POR EL PLANETA

- **Manos a la huerta:** realizamos el mejoramiento de una huerta para adultos mayores con el fin de generar ingresos y fomentar su productividad.
- **Huerta agroecológica - Medellín:** adecuamos una huerta para 50 niños que han sufrido vulneración a sus derechos.
- **Raíces para el futuro:** realizamos una jornada de siembra de 100 árboles para contribuir a la regeneración de ecosistemas, mediante la siembra de árboles nativos en La Calera.

Además de las iniciativas transversales que promovemos desde Corfi, nuestras empresas están comprometidas con fortalecer el impacto social en las comunidades donde desarrollan sus actividades.

NUESTRAS EMPRESAS TAMBIÉN ESTÁN COMPROMETIDAS CON SU APORTE SOCIAL

[GRI 413-1]

COP \$ 93.372 millones

de recursos propios y movilizados, invertidos en programas sociales.

Impactamos a más de

317.000 personas y 425 comunidades

364 programas desarrollados.

ENERGÍA Y GAS

Promigas, sus empresas vinculadas y la Fundación Promigas, continúan enfocando sus esfuerzos dejando huella social en las comunidades donde operan en Colombia y Perú. Este año impactaron la vida de 95.793 personas y 164 comunidades, a través de 238 programas sociales y una inversión de COP 83.733 millones.

La inversión social se ejecuta a través de tres estrategias: Inversión social de alto impacto que beneficia a 10.887 personas, *Desarrollo comunitario y Ciudadanía responsable* que impacta a 63.906 personas. Adicionalmente, impactaron a 2.721 unidades productivas a través de los cuatro principales programas de la Fundación Promigas: "Más empleo juvenil", "Más emprendimiento", "Comunidades más productivas" y "Territorios más sostenibles".

En el 2024, el programa Brilla de financiación no bancaria, inició la implementación de su nueva estrategia para evolucionar hacia una oferta de créditos más personalizada incursionando en créditos formales a micronegocios. Este año se otorgaron más de COP 1,3 billones en créditos, especialmente a usuarios de estratos 1, 2 y 3 correspondientes al 94%, a mujeres correspondientes al 66,4% y un 44% correspondiente a áreas rurales.

Dentro de los programas más destacados, el inicio de *Misión La Guajira*, una alianza público-privada entre el Gobierno nacional, Grupo Aval y Promigas, busca contribuir a la transformación de este departamento, en Manaure y Uribia, los municipios con el mayor índice de mortalidad, pobreza y de menor cobertura en materia de agua y energía.

INFRAESTRUCTURA

En 2024, las inversiones de infraestructura realizaron programas e iniciativas corporativas de gestión social, impactando positivamente a comunidades, instituciones educativas y grupos de interés en su área de influencia.



Entre los programas sociales de emprendimiento, se destacan principalmente cuatro, en los que se llegaron a beneficiar más de 12.400 mujeres cabeza de familia, campesinos y emprendedores:

- *Tejedoras del Futuro* desarrollada por Covipacífico, Covioriente y Coviandina buscan orientar a líderes y madres cabeza de familia, donde se ofrece formación técnica de maquinaria de confección industrial para ropa exterior.
- *Cosechando Esperanza* a través de Pisa, Covipacífico, Coviandina y Covioriente buscan fortalecer la producción agrícola, pecuaria y agroindustrial a través de más de 24 mercados campesinos, beneficiando a más de 1.300 personas.
- *Emprende Futuro en Familia* con Covioriente y Coviandina promueven el espíritu emprendedor dentro de las familias de los funcionarios, a través de ferias y espacios de formación que permitan la generación de oportunidades económicas sostenibles para los participantes.
- *Emprende tu Camino* desarrollada desarrollada por Coviandina apoya a iniciativas productivas con asociaciones, cooperativas o microempresas que cuenten con productos sostenibles que ayuden a impulsar la economía de la región.

Por otro lado, en salud y bienestar, Covioriente y Coviandina impactaron la vida de 4.566 adultos mayores a través del programa Encuentro dorado; un programa enfocado en apoyar a personas de la tercera edad a través de un evento dedicado para ellos, exaltando sus habilidades y talentos.

En educación, Coviandina, Pisa, Covioriente y Covipacífico, beneficiaron a 16.171 estudiantes y docentes, e impactaron a 145 instituciones educativas con *Pasaje a la fantasía*, un programa orientado a mejorar la comprensión lectora a través de material pedagógico, capacitación y seguimiento, y Escuelas solidarias, el cual busca

mejorar las condiciones físicas de las instituciones educativas a través del embellecimiento y adecuación de diferentes espacios.

Por último, a través de los dos programas de cultura vial, impactaron la vida de 24.690 personas: por un lado, *Cultura vial inteligente* busca generar cultura de seguridad, cuidado e inteligencia vial en los usuarios de los corredores de Covipacífico, Coviandina y Pisa. Por otro lado, Covioriente, Covipacífico, Coviandina y Pisa realizaron la *Fiesta del tránsito vial* que fortalece la cultura vial a través de actividades lúdicas, destacando las normas y comportamientos de los peatones, ciclistas, motociclistas y conductores.

AGROINDUSTRIA

En 2024, nuestras compañías agroindustriales demostraron su compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo integral, generando un impacto de transformación en cada una de

Estas acciones reflejan el compromiso de estas compañías con el desarrollo sostenible, el progreso social y la mejora de la calidad de vida en las regiones donde están presentes.

las comunidades donde operan.

A través de iniciativas integrales en educación, bienestar, cultura y desarrollo, Unipalma, Mavalle y Pajonales, impulsan el crecimiento económico, mientras construyen un legado de inclusión y prosperidad. Con un firme compromiso, establecen nuevos estándares en sostenibilidad y responsabilidad social, creando oportunidades que van más allá de lo financiero y contribuyen al bienestar de la sociedad.

- Unipalma generó empleo a 995 personas en territorios estratégicos como la inspección de Veracruz, con 434 núcleos familiares, y otras localidades en Paratebuena y Medina.

Además, a través de Hogares Comunitarios, apoyaron a 30 niños, y mediante el Proyecto Sanamente, orientado a prevenir riesgos psicosociales, han impactado a 330 adolescentes. También realizaron celebraciones del Día del Niño, actividades familiares que beneficiaron a 180 niños y a 300 personas. Asimismo, se realizó la tradicional novena de aguinaldos con la entrega de 280 regalos navideños a niños de diversas comunidades, reafirmando el compromiso con el bienestar comunitario.

De igual manera, se realizaron iniciativas culturales y deportivas, como la ruta *Pedaleando con la palma*, que contó con 110 participantes, y el stand *Conéctate con la palma*, que atrajo a más de 200 asistentes.

Por último, se realizó el Conversatorio de la Mujer Rural, que reunió a más de 300 mujeres, impulsando el lanzamiento de la Política de Diversidad, Inclusión y Género.

- Mavalle, por su parte, consolidó un equipo de 1.138 colaboradores, de los cuales un 42% pertenece a comunidades indígenas de Wacoyo, Piapoco, Achagua y Sikuany. El compromiso de diversidad, equidad e inclusión se refleja también en diferentes actividades realizadas: talleres de autocuidado dirigidos a 209 mujeres en conmemoración del Día de La Mujer, y en iniciativas de reconocimiento a madres, que involucraron a 450 familias.

A través de *Tejiendo comunidad* y campañas contra la violencia de género en el marco de campeonatos de microfútbol mixtos, se integraron 33 equipos y 435 jugadores, entre ellos 60 colaboradores, llegando a 470 familias y sensibilizando a más de 805 mujeres.

Se realizó la transformación de seis instituciones educativas beneficiando a 1.740 estudiantes y con Cuéntame un cuento con Mavalle llegaron a 510 niños.

- Pajonales reafirmó su compromiso con la diversidad y el bienestar laboral, contando con 352 trabajadores de comunidades de influencia como Ambalema, Lérída, Venadillo e Ibagué. La estrategia de gestión social se materializó en iniciativas como *Juguetes con amor*, que llevó alegría a más de 130 niños durante la novena navideña. Así mismo, Pajonales se ha vinculado como un aliado estratégico para la realización del programa *Destinos sostenibles: Ambalema* de la Fundación Corficolombiana.



Además, las acciones en bienestar laboral –desde la celebración del Día de la Familia hasta jornadas de salud y capacitaciones en liderazgo– han contribuido a consolidar un ambiente de trabajo saludable, inclusivo y motivador.

TURISMO

Hoteles Estelar continuó en 2024 con diferentes iniciativas de impacto social, reflejando así su compromiso con el bienestar de los colombianos y de sus colaboradores, adecuando los beneficios a nuestra Política de Diversidad e Inclusión, en el que promueven un entorno laboral equitativo y diverso, así como el compromiso por renovar la certificación *Friendly Biz* en todas sus operaciones.

Este año continuaron en colaboración con USAID para la contratación de población vulnerable, demostrando el compromiso con la inclusión social. Además, siguen cambiándole la vida a los niños con labio leporino a través de la alianza con la Fundación Operación Sonrisa, otorgándole alojamiento a médicos en las jornadas quirúrgicas en Cali, Cartagena de Indias y Bogotá. Por otro lado, iniciaron con un programa de inclusión para jóvenes que pertenecen a la Fundación Amigos del Alma, contribuyendo al inicio laboral de personas con discapacidades cognitivas en Medellín.

También contaron con la participación de 198 voluntarios en Bogotá, Cali, Yopal, Cartagena de Indias y Santa Marta, en diferentes estrategias de voluntariado en cinco frentes: limpieza de playas, siembra de árboles, limpieza de áreas públicas, donación de alimentos y regalos, y jornadas en el banco de alimentos.

Adicionalmente, Hoteles Estelar, en el marco de la línea estratégica *Educación para la competitividad* de la Fundación Corfi, apoya el programa *El Dinero Cuenta*, con el que han impactado a más de 4.200 niños y niñas de cuarto y quinto de primaria en Cartagena de Indias, Yopal, Dapa, Yumbo y Cali. Así mismo, están comprometidos con *Destinos sostenibles: San Luis de Palenque*, un programa de la línea estratégica *Cultura de emprendimiento e innovación* que impulsa el crecimiento y la diversificación turística en la región del Casanare.

Desde la Distribuidora Estelar, se unieron al proyecto *Sembrada: cultivo con sentido social*, una iniciativa de la Fundación Promigas que fortalece la agricultura urbana e impulsan la economía de hogares en Soledad y Malambo (Atlántico). Hoy en día, Hoteles Estelar compra a estos hogares diferentes germinados que se involucran con la gastronomía de Cartagena de Indias y Altoprado, impactando positivamente la generación de ingresos.

Por último, en el Proyecto de reciclaje de plásticos de Tesicol, se desarrolló una iniciativa conjunta entre estas dos compañías, que empezará con un piloto en el Hotel Intercontinental de Cali, donde se reutilizarán los residuos plásticos generados por la operación para la producción de diversos productos de Tesicol.



Comunidad Wayuu, proyecto Misión La Guajira, Uribia y Manaure, Guajira, Colombia