

| sostenibilidad



Informe de Sostenibilidad 2022

Juntos
construimos
un Porvenir
más sostenible

#AvancemosJuntos

Contenido

Informe de Sostenibilidad Porvenir 2022

1. Contenidos Generales	Pág. 04
2. Gobierno Corporativo	Pág. 28
3. Ética y Anticorrupción	Pág. 38
4. Gestión del Riesgo	Pág. 44
5. Compras Sostenibles	Pág. 56
6. Crecimiento Rentable	Pág. 62
7. Inversión Responsable	Pág. 68
8. Innovación Digital y Excelencia Operacional	Pág. 92
9. Experiencia de Clientes	Pág. 100
10. Educación Financiera	Pág. 120
11. Marca y Reputación	Pág. 128
12. Gestión del Talento	Pág. 138
13. Desarrollo de Comunidades	Pág. 160
14. Operación Ecoeficiente	Pág. 168
15. Responsabilidad Ambiental	Pág. 178
16. Aportes en Línea	Pág. 184
17. Índice de Contenidos GRI	Pág. 190

Contenidos Generales

1

1 Contenidos Generales

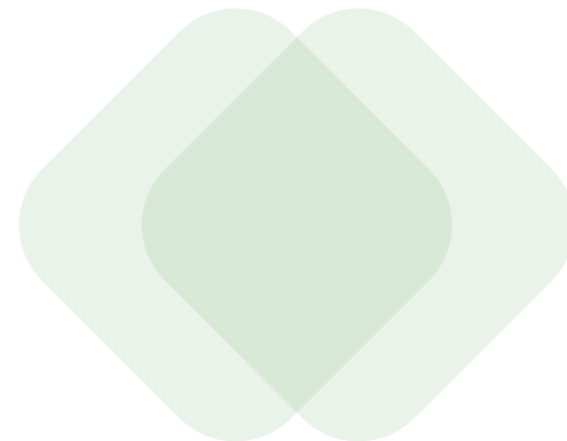
1.1 Mensaje del presidente (GRI 2-22)

En Porvenir cumplimos 32 años construyendo país alrededor de la promoción del ahorro en los colombianos, y a lo largo de este camino hemos comprendido que la sostenibilidad es la mejor manera de generar valor de largo plazo a nuestros afiliados, colaboradores y proveedores, por esta razón nos hemos enfocado en movilizar acciones que aporten a la conservación de nuestro planeta, que procuren bienestar social y nos permitan generar desarrollo económico.

Por ello, la sostenibilidad está incorporada en el eje central de nuestro modelo de negocio siendo parte de nuestros objetivos estratégicos, por esta razón hoy podemos decir que las acciones y proyectos que desarrollamos en pro del beneficio de nuestros grupos de interés ya tienen incorporados criterios sostenibles.

Hoy presentamos nuestro tercer informe de sostenibilidad bajo los lineamientos del estándar GRI (Global Reporting Initiative) que recoge nuestros principales logros y retos en esta materia durante el año 2022.

Este fue un año muy positivo en el cumplimiento de nuestras metas, aumentamos el número afiliados, pensionados y administración de recursos. Al cierre del año pasado, 14,2 millones de colombianos y sus familias confiaron su ahorro pensional a nuestra compañía, logrando así administrar con rigor más de \$191,1 billones.



Por otro lado, obtuvimos grandes logros y reconocimientos, fuimos reconocidos como la mejor empresa para que las mujeres trabajen en Colombia de acuerdo con la lista publicada por Great Place To Work y nos ubicamos en el puesto siete de la lista de “*Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2022*”. Adicional a esto nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo y recibimos la recertificación del sello Friendly Biz, el cual nos identifica como una marca amigable con la diversidad y la inclusión y nos compromete a seguir emprendiendo acciones en pro de la equidad con todas las poblaciones.

En línea con los retos que supone el cambio climático, desarrollamos iniciativas de responsabilidad ambiental para mitigar las situaciones de riesgo en las que se encuentran los diferentes ecosistemas estratégicos del país, impulsando acciones de reforestación llegando a un total de 25.000 árboles sembrados en el territorio nacional.

Mantuvimos nuestro compromiso con el bienestar físico y la salud mental de los colombianos, apoyando la Media Maratón de Bogotá, la cual, después de dos años, volvió a la presencialidad y contó con más de 32 mil corredores.

En materia de innovación resaltamos que el 98% de las interacciones con nuestros clientes se realizaron de manera virtual, servicios como la solicitud de pensión en línea, el retiro de cesantías, la plataforma de afiliación digital Porvenir Clic y la implementación de WhatsApp Empresarial, ratifican nuestros avances en el desarrollo de un ecosistema digital para hacer más fácil la vida de nuestros clientes.

“
**La sostenibilidad
está incorporada
en el eje central
de nuestro modelo
de negocio
siendo parte de
nuestros objetivos
estratégicos.**
”

Finalmente, el 2023 será un año de grandes retos, en el cual ratificaremos nuestro compromiso con la construcción de país, trabajando de manera incansable por el bienestar financiero de nuestros afiliados y el desarrollo económico de Colombia.



Cordialmente,

Miguel Largacha Martínez
Presidente Porvenir S.A.



1.2. Sobre este informe

(GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5)

Presentamos nuestro tercer Informe de Sostenibilidad, correspondiente a la gestión en términos del desempeño económico, social y ambiental de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., sus subsidiarias para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 y como parte de nuestro compromiso con los grupos de interés, dando continuidad al último informe anual publicado el 30 de marzo de 2021. La información presentada en este informe está bajo los Estándares GRI referenciados y, pese a que no cuenta con verificación externa, si cuenta con un seguimiento exhaustivo y riguroso por

parte de la Junta Directa. Ahora bien, respecto a la información presentada en periodos objeto de informes anteriores, no se presentó ninguna actualización.

Sobre Porvenir

(GRI 2-1; 2-6)

Porvenir es una sociedad anónima colombiana, del género de las sociedades de servicios financieros y de la clase de las administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia. Porvenir administra un Fondo Voluntario de Pensión, un Fondo de Pensiones Obligatorias y un Fondo de Cesantías. Hacemos parte del Grupo AVAL, una de las multinacionales financieras más importantes del país y de la región.



Nuestros accionistas



- Fiduciaria de Occidente: **8.93%**
- Fiduciaria Bogotá: **10.4%**
- Grupo AVAL: **20%**
- Banco de Occidente: **24.16%**
- Banco de Bogotá: **36.51%**

Nos hemos consolidado como una Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías líder en el mercado en número de afiliados y recursos administrados a través de un amplio portafolio.

Como compañía guiamos nuestra actuación basados en nuestra misión, visión, nuestro propósito superior y nuestros principios rectores, a saber:

Nuestra misión	Nuestra visión	Nuestro propósito superior
Contribuimos al crecimiento del ahorro de nuestros afiliados, apoyándolos en todas las etapas de su vida.	Ser la compañía líder, referente en innovación y experiencia de cliente, que transforma la cultura de ahorro en grandes beneficios.	Generar confianza y bienestar a nuestros afiliados y sus familias con el ahorro.



Nuestros principios rectores:



Logro:

trabajamos con pasión y excelencia superando las metas propuestas y obteniendo resultados diferenciales que aportan valor a nuestros clientes, contribuyendo al crecimiento del negocio de manera rentable y eficiente en un marco de sostenibilidad.



Integridad:

somos coherentes entre lo que pensamos, sentimos y hacemos, basados en principios de sostenibilidad, autonomía, responsabilidad, honestidad, lealtad y transparencia.



Digital e innovación:

impulsamos el crecimiento de nuestros negocios a partir de la adquisición de capacidades, trabajo en entornos colaborativos, adopción de metodologías ágiles, herramientas digitales y toma de decisiones basadas en datos, que nos aseguran ser referentes en el mercado.



Experiencia de clientes:

creamos soluciones y propuestas de valor diferenciadas para nuestros afiliados, a partir del diseño de interacciones sencillas, transparentes y cercanas basados en la voz del cliente, del análisis de datos y la mejora continua.



Responsabilidad:

promovemos entornos de autogestión basados en la confianza, la autodisciplina y el desarrollo permanente que nos permiten establecer la ruta para lograr los objetivos y aportar en el cumplimiento del propósito superior.

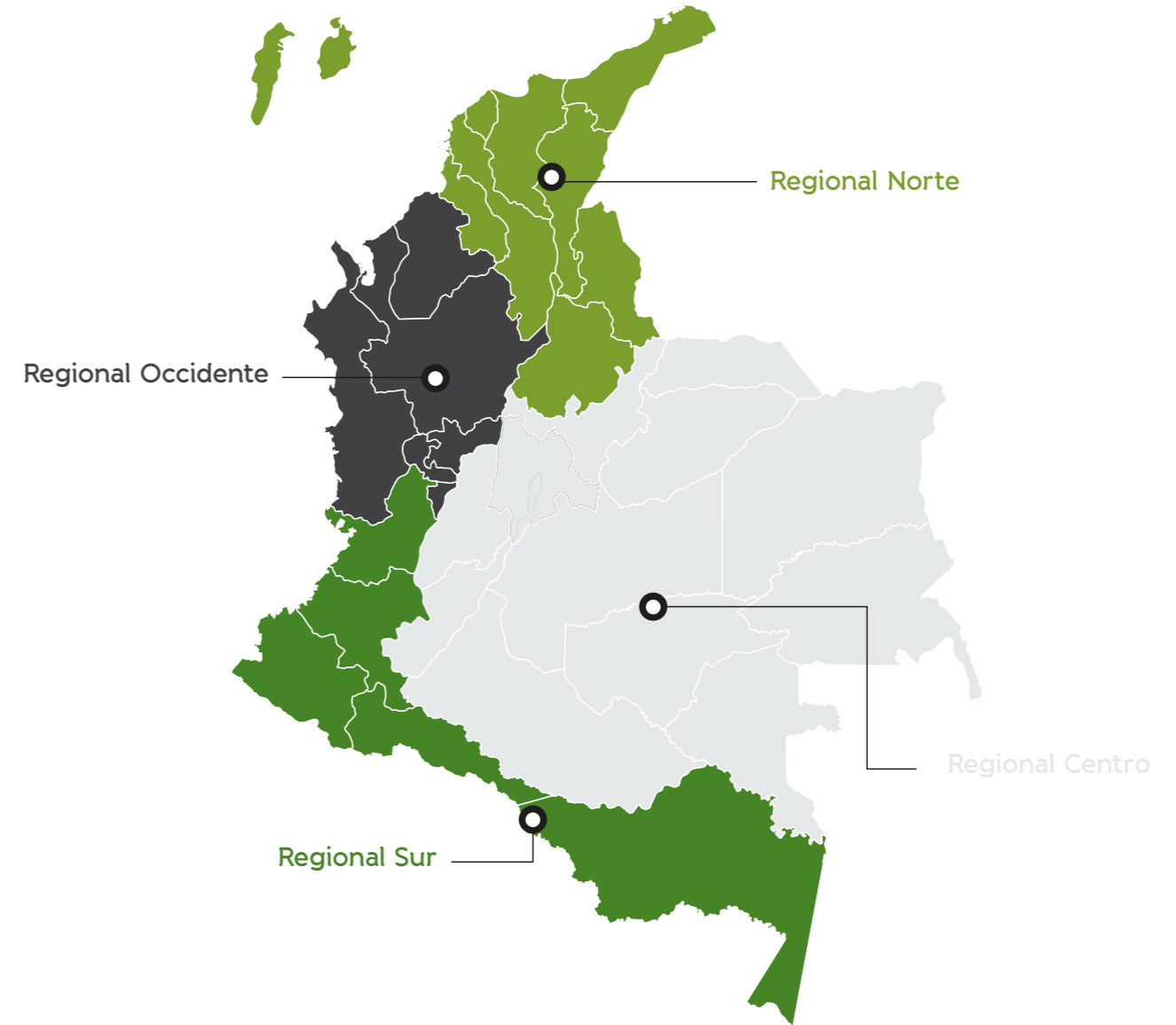
Nuestra presencia en Colombia

(GRI 2-1; 2-6)

En Porvenir tenemos presencia en 4 regionales ubicadas en las principales ciudades del país, llegando a 24 de los 32 departamentos de Colombia, con 54 oficinas y 5 módulos bancarios. La Dirección General se encuentra ubicada en Bogotá.

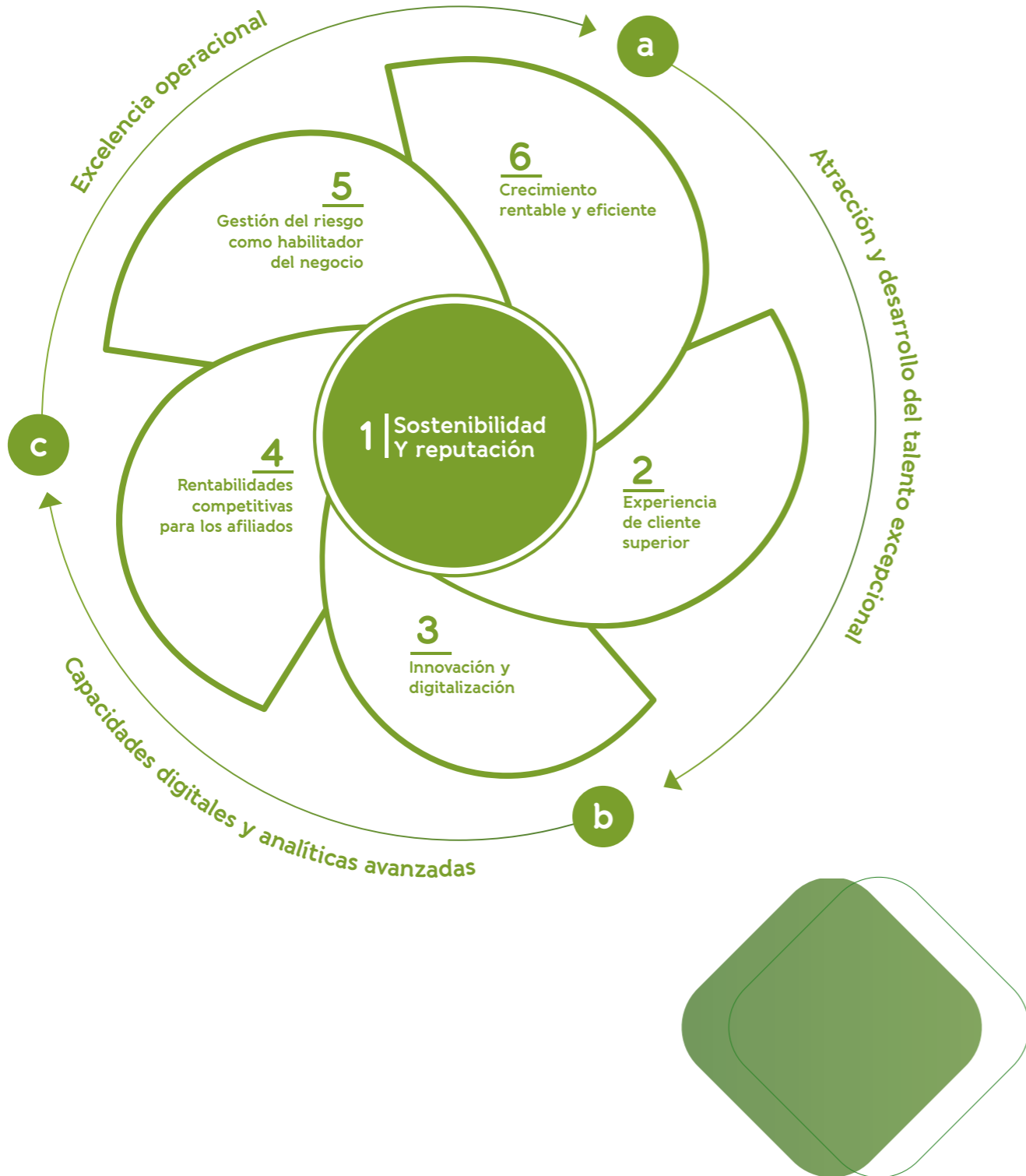
Regional	Nº oficinas	Nº módulos bancarios
Norte	15	2
Centro	18	2
Sur	11	1
Occidente	10	0

Centro	Sur	Norte	Occidente
Cundinamarca	Valle del Cauca	Atlántico	Antioquia
Meta	Nariño	Guajira	Risaralda
Boyacá	Cauca	Magdalena	Caldas
Arauca	Huila	Cesar	Quindío
Casanare	Caquetá	Bolívar	Tolima
		Córdoba	
		Sucre	
		Santander	
		Norte de Santander	



MEGA 2025

En Porvenir nuestra MEGA 2025 nos permite orientar nuestra gestión hacia una ruta estratégica para el logro de nuestro propósito corporativo. Desde el 2021, hemos trabajado en seis objetivos estratégicos, los cuales, alineados con nuestro objeto social, misión, visión y principios rectores, articulan las acciones de nuestro modelo de negocio.

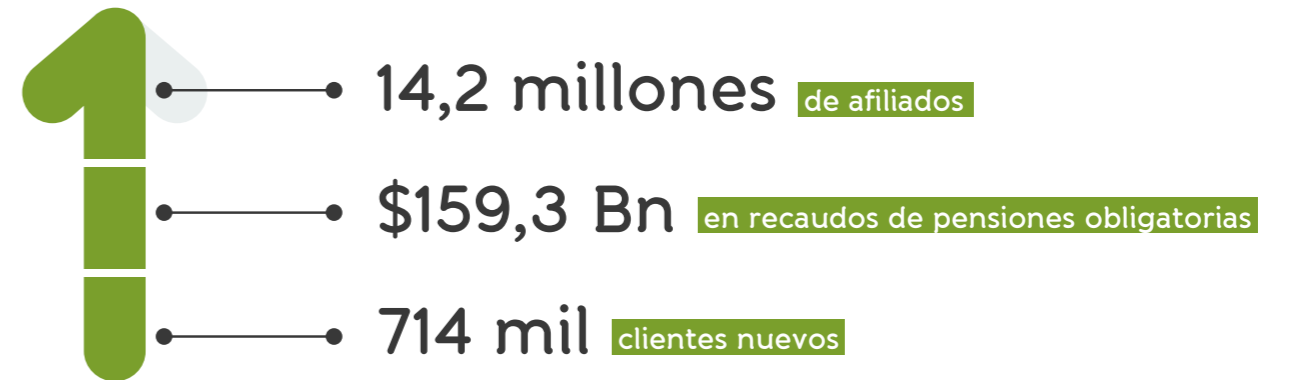


El 2022

fue un gran año para nosotros, continuamos liderando el mercado con más de 14.2 millones de afiliados.

Portafolio Porvenir 2022	Pensiones Obligatorias	Fondo de Cesantías	Pensiones Voluntarias
Activos bajo administración	\$159,3 Billones	\$7,6 Billones	\$4,8 Billones
Participación en el mercado	46,11%	47,86%	20,56%
Número de afiliados	11, 3 millones	5 millones	213 mil
Participación en el mercado	60,54%	54,73%	23,39%

↓ Continuamos liderando el mercado con ↓



Pensionados

Porvenir alcanza más de **133 mil pensionados**
48% participación de la industria

Ingresos totales

\$885,57 millones
Utilidad neta **\$153,97 millones**

2.440

colaboradores

61.84% mujeres
38.16% hombres



Hitos 2022



Somos líderes en el mercado:

En 2022, ratificamos nuestro liderazgo en el mercado con una participación del 60,54%, gracias a los 14,2 millones de colombianos y sus familias que confiaron a Porvenir su ahorro pensional.



Cesantías como motor de desarrollo social:

En el ámbito de cesantías, crecimos un 5% y cerramos el año con 5,1 millones de trabajadores ahorrando esta prestación social, reiterando nuestro compromiso con la construcción de país y el cumplimiento de las metas de ahorro de nuestros afiliados.



Clases radiales en zonas rurales:

Por tercer año consecutivo, bajo la premisa que la educación financiera debe llegar a todos los rincones del país, llegamos a las zonas rurales de siete departamentos, a través del programa “Clases Radiales” beneficiando a 7.000 niños y sus familias.



Premio de Periodismo Porvenir a la Sostenibilidad:

En noviembre de 2022, se llevó a cabo la primera versión del Premio de Periodismo Porvenir a la Sostenibilidad, un evento en el que nos unimos con la Universidad de Antioquia para reconocer los mejores trabajos periodísticos en materia de sostenibilidad en 3 categorías: aporte al deporte, a la sociedad y al medio ambiente. Este premio se concibe como una oportunidad para galardonar las historias que le aportan al desarrollo sostenible.



Porvenir el mejor lugar para trabajar:

Nos ubicamos en el puesto 7 de la lista de “Los mejores lugares para trabajar en América Latina 2022” publicada por Great Place To Work, convirtiéndonos en la única compañía colombiana, en ocupar una de las primeras diez posiciones, de la categoría empresas grandes. Sumado a esto, fuimos reconocidos como la mejor empresa en Colombia para que las mujeres trabajen.



Reconocimiento a los programas de Educación Financiera:

Fuimos la primera AFP en recibir el sello de calidad de la Superfinanciera por nuestro programa de Educación Financiera la “Academia del Ahorro” el cual busca incentivar la cultura del ahorro y la educación financiera en los niños, jóvenes y adultos colombianos.



Fomentamos el ahorro en niños y jóvenes:

En el marco de la celebración del mes del ahorro lanzamos “El Futuro es Ahorra”, un juego educativo de mesa que fomenta la educación financiera de forma divertida en niños y jóvenes del país desde temprana edad. Promocionándolo a través de un Intercolegiados que benefició a 450 estudiantes que aprendieron sobre ahorro, cumplimiento de metas y pensión.



Responsabilidad Ambiental y Fomento al Deporte:

En lo corrido del año, mantuvimos nuestro compromiso con el deporte apoyando la Media Maratón de Bogotá en la que se priorizó el bienestar físico y la salud mental de 33 mil corredores. A través de este apoyo, la compañía también asumió el liderazgo para sembrar un total de 50.000 árboles en parques nacionales naturales de Colombia a 2025, de los cuales 10.000 árboles fueron gracias a los más de 500.000 kilómetros corridos en 2022.



Innovación digital en todos nuestros procesos:

La innovación digital en Porvenir está pensada en hacerle la vida más fácil a nuestros afiliados. Por eso, en 2022, logramos que el 98% del total de nuestros servicios se realizaran de manera virtual. Es importante destacar que nuestros afiliados pueden realizar solicitudes de pensión, de retiro de cesantías y afiliación 100% en línea, siendo la primera en el mercado en implementar un WhatsApp Empresarial como canal de comunicación.

Reconocimientos, iniciativas y adhesiones

(GRI 2-28)

Pacto Global:



En 2022 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa que promueve el compromiso de las organizaciones para alinear sus estrategias y operaciones con los 10 principios universales enmarcados en derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

El Sello de Educación Financiera SFC



Fuimos la primera AFP en recibir el sello de calidad de Educación Financiera por la Superintendencia Financiera de Colombia, con nuestro programa “Academia del Ahorro”. Esta certificación reconoce nuestras buenas prácticas en materia de inclusión y educación financiera.

Principios de Inversión Responsable PRI:



Desde 2020 hacemos parte de esta iniciativa apoyada por las Naciones Unidas con la intención de fortalecer la integración de criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en nuestras decisiones de inversión y oferta de productos de ahorro.

Great Place to work



Fuimos reconocidos como el mejor lugar para trabajar para las mujeres en Colombia. Nos ubicamos en el puesto 7 de la lista de “los mejores lugares para trabajar en América Latina 2022” convirtiéndonos en la única compañía colombiana en ocupar una de las primeras 10 posiciones.

Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible:



En 2021 nos adherimos a este centro de pensamiento empresarial convencidos de que el desarrollo sostenible es el camino para lograr una mayor rentabilidad, mejorar la calidad de vida de las personas y utilizar racionalmente los recursos naturales.

Índice de Inversión Social Privada Jaime Arteaga & Asociados



Es una firma que gestiona proyectos para el desarrollo, enfocada en la sinapsis entre actores públicos y privados para lograr que el desarrollo sostenible sea una realidad, por nuestro compromiso y gestión sostenible, fuimos reconocidos por esta firma por como una compañía comprometida con la inversión social colombiana.

Capítulo en Colombia del World Business Council for Sustainable Development



Certificación Friendly Biz:



Fuimos certificados, por segundo año consecutivo, por parte de la Cámara Colombiana de la Diversidad, con el sello “Fendly Biz” como muestra de nuestro esfuerzo por ser una empresa libre de discriminación en la gestión del talento y la atención al cliente.



1.3. Sostenibilidad

Porvenir y su compromiso con la sostenibilidad:

Conectar con la construcción de país.

En Porvenir hemos establecido un compromiso con la sostenibilidad con el fin de generar valor compartido de largo plazo a nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo económico, el bienestar social y el cuidado ambiental, a través de la promoción de la cultura de ahorro entre los colombianos.

El ahorro es una de las principales herramientas para el desarrollo social.

Este objetivo, alineado con el propósito superior de trabajar por el bienestar financiero de nuestros afiliados, sus familias y Colombia, tiene como fin último impulsar la prosperidad de la sociedad en general, en armonía con el cuidado de las personas y del planeta.

Modelo de Sostenibilidad

El Modelo de Sostenibilidad entiende la sostenibilidad como un grupo de acciones que, alineadas a las tendencias locales y globales, aportan a una operación más responsable con el planeta, estableciendo una perspectiva integral que incluye aspectos no financieros en la toma de decisiones del negocio.

Por lo anterior, este modelo se apalanca en cuatro dimensiones que representan los asuntos significativos para el desarrollo de nuestro modelo:

Desarrollamos iniciativas y acciones que nos permiten tener una **operación más responsable con el planeta** a través del uso adecuado de los recursos naturales.



Honramos la confianza que los colombianos han depositado desde una **perspectiva integral que incluye aspectos no financieros en la toma de decisiones del negocio.**

Aportamos positivamente al **desarrollo y bienestar de los grupos de interés** que impactamos a través de la promoción del ahorro.

Respaldamos las metas de ahorro de nuestros grupos de interés **procurando el crecimiento sostenible y la generación de valor compartido.**



Asimismo, el modelo cuenta con seis habilitadores que permiten la gestión de grupos de interés: la comunicación y capacitación, el gobierno de la sostenibilidad, la alineación con la estrategia corporativa, la adhesión a estándares Internacionales y el seguimiento y reporte.



Relacionamiento con grupos de interés (GRI 2-29)

En Porvenir construimos relaciones de largo plazo como base para generar valor y permanecer en el tiempo. Hemos construido una caracterización y conocimiento para la articulación con nuestras partes interesadas. Nuestro equipo directivo define los lineamientos para relacionarnos con nuestros grupos de interés con estrategias diferenciadas que responden a sus necesidades y expectativas.

Hemos realizado un ejercicio de identificación, caracterización y priorización de nuestros grupos de interés, con el objetivo de conocerlos mejor y diseñar estrategias diferenciadas para nuestro relacionamiento, así como el fortalecimiento de la información que les brindamos y la recepción de sus opiniones:

1. Identificación

Realizamos un mapeo de los grupos de interés que se ven afectados o pueden afectar a la organización.

2. Caracterización

Identificamos variables que permitan conocer de forma detallada cada uno de los grupos, para responder de manera acertada a las expectativas y requerimientos.

3. Priorización

Definimos el nivel de importancia (primarios y secundarios) que tiene cada grupo de interés para la organización, de acuerdo con las variables de influencia y dependencia

Nuestros grupos de interés

Primarios

Secundarios



Comunidades



Opinión Pública



Clientes



Colaboradores



Proveedores



Agremiación



Estado

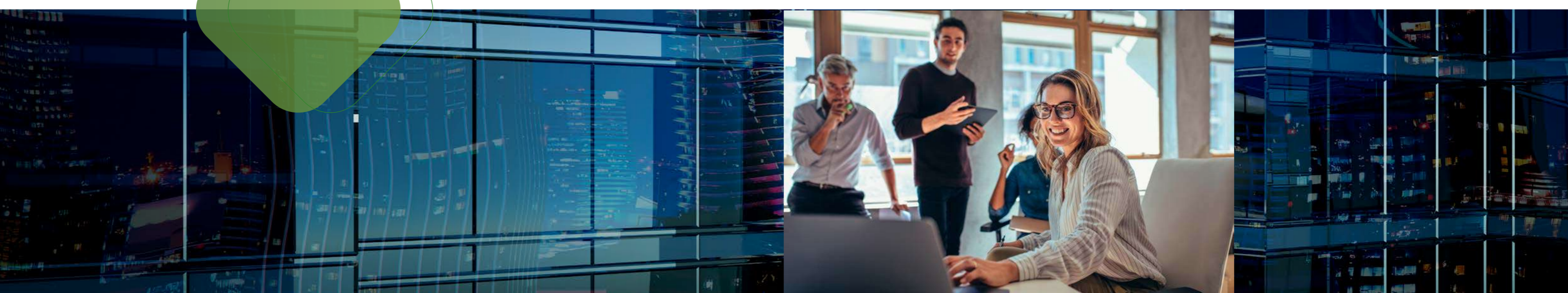


Accionistas



Emisores

Generación
de valor
compartido



En un trabajo conjunto con cada una de las áreas responsables del relacionamiento hemos mapeado los canales de diálogo existentes, evidenciando así las principales temáticas y expectativas de cada grupo, frente a las cuales desplegamos acciones que son descritas en los distintos capítulos del presente informe.



Accionistas

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
Asamblea de accionistas	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los dividendos y revalorización de las acciones • Posicionamiento de marca • Estrategias de creación de valor • Liderazgo y referente en el mercado
Generación de informes	A demanda	
Junta Directiva	Quincenal	



Colaboradores

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
Revista corporativa	Anual	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional y plan de carrera • Capacitación y fortalecimiento de habilidades. • Mantenimiento del plan de beneficios y promoción del balance entre la vida personal y la laboral.
Correo electrónico corporativo	Diario	
Intranet corporativa	Diario	
Pantallas digitales	Diario	
Instagram privado	A demanda	
Boletines	Semanal	
Buzón de presidencia	A demanda	



Cientes

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
Canales de servicio presenciales y Web	A demanda	<ul style="list-style-type: none"> • La solución efectiva a sus requerimientos en especial a los relacionados con el bono pensional. • Facilidad para comprender la información que contienen el extracto. • Facilidad para efectuar consultas y transacciones. • Tiempo tomado por el fondo para la entrega de la respuesta a su PQR.
Móvil		
APP		
Andrea asistente virtual		
Audio respuesta		
Chat		
Correo electrónico		
Punto de atención rápido		



Proveedores

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
Correo electrónico	A demanda	<ul style="list-style-type: none"> • La claridad y completitud de los requerimientos solicitados. • Facilidad en el proceso de creación como proveedor. • Respuesta oportuna a las solicitudes administrativas.
Aplicativo de proveedor	A demanda	
Encuesta a través de un tercero	Anual	



Emisores

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
<p>Análisis de información financiera</p> <p>Reuniones de conocimiento / seguimiento</p> <p>Asistencia a Asambleas para ejercer derechos políticos</p> <p>Análisis de noticias e información relevante</p>	A demanda	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad de los Emisores en los que Invertimos. • Consistencia y disponibilidad de la información financiera.



Gremios

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
<p>Comités</p> <p>Email marketing</p> <p>Llamadas telefónicas</p> <p>Reuniones virtuales / presenciales</p>	<p>Mensuales</p> <p>A demanda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación estrategias de educación financiera • Notificación cambios normativos a afiliados • Apoyo en el desarrollo de las estrategias de comunicación • Articulación en temas clave de la industria



Opinión pública y sociedad

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
<p>Comunicados de prensa</p> <p>Ruedas de prensa</p> <p>Encuentros uno a uno</p> <p>Eventos</p> <p>Streamings</p> <p>Entrevistas</p>	Permanente	<p>Solicitud de información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema pensional colombiano <ul style="list-style-type: none"> • Operación del RAIS • Comportamiento de los productos administrados por Porvenir • Nuevos servicios • Inversiones



Estado - Entes de control

Canales de comunicación	Frecuencia	Principales temáticas y/o expectativas
<p>Atención requerimientos</p> <p>Atención visitas</p> <p>Exposición productos</p> <p>Envío formularios requeridos</p>	<p>A demanda</p> <p>A demanda</p> <p>A demanda</p> <p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes normativos directas o indirectas al régimen RAIS. • Cumplimiento de regulaciones y normativas aplicables. • Garantía de prestación de nuestros servicios.



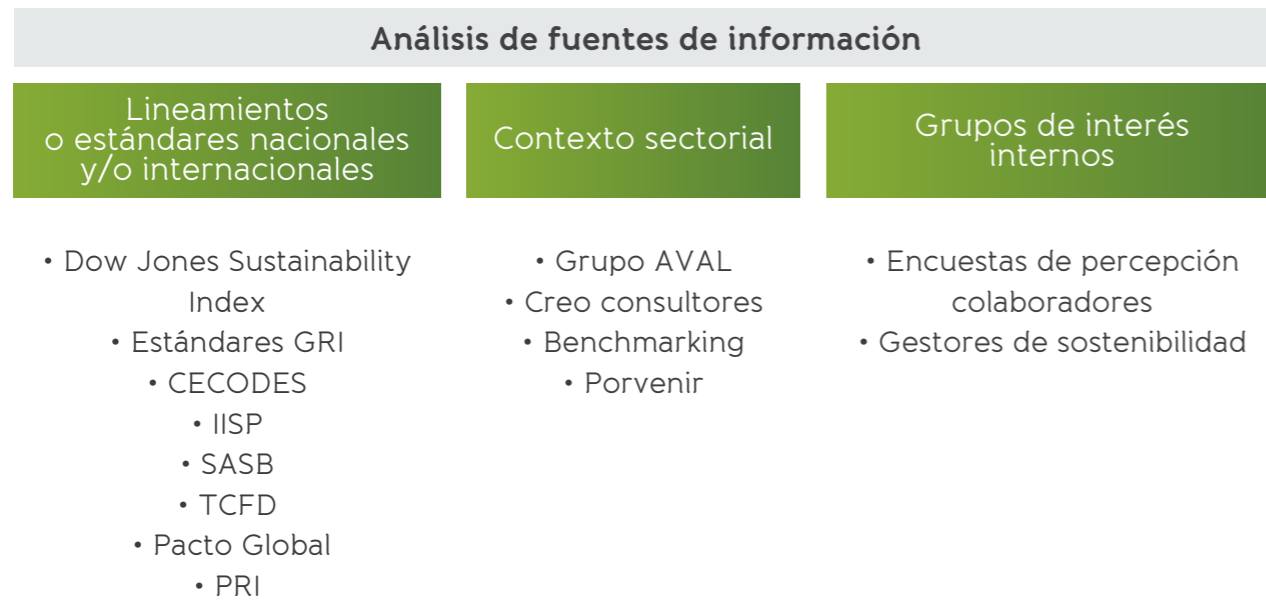
Materialidad

GRI 3-1; 3-2)

Con el objetivo de identificar los asuntos materiales que requieren gestión y fortalecimiento de nuestro modelo de sostenibilidad, hemos analizado información de diferentes fuentes para alinear nuestra gestión de la sostenibilidad con estándares internacionales, el contexto sectorial y la visión interna de la compañía. La revisión de los temas materiales realizada en 2022 tomó como punto de partida la lista de temas materiales presentados en el informe de 2021 e incorporó lineamientos nacionales o estándares internacionales, el contexto sectorial y los grupos de interés internos.

Estos lineamientos fueron analizados internamente a la luz de las necesidades estratégicas del negocio y sus procesos, referentes organizacionales y líderes en materia de sostenibilidad en la industria y considerando las expectativas que los grupos de interés han expresado a través de los canales de comunicación y herramientas de medición de percepción de nuestra imagen corporativa, reputación, satisfacción de clientes, colaboradores, entre otros.

Como resultado del ejercicio de validación, a continuación, presentamos los quince temas materiales incluidos en este informe, categorizados en las cuatro dimensiones de nuestro modelo de sostenibilidad, alineados también a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que se detallan en los capítulos siguientes:





2

Gobierno Corporativo

Gobierno Corporativo

2

2.1. Buen Gobierno Corporativo en Porvenir

(GRI 3-3)

El Buen Gobierno Corporativo en Porvenir juega un rol preponderante en la relación con cada uno de nuestros stakeholders, generando credibilidad, estabilidad y contribuyendo al crecimiento y la generación de valor en cada uno de nuestros segmentos y servicios. Del mismo modo, nos permite asegurar el cumplimiento normativo, la transparencia de los procesos, el adecuado desempeño y gestión de los órganos de administración, así como la correcta y eficiente divulgación de la información corporativa a los diversos sectores de interés.

Los Estatutos de la Sociedad, el Manual Nuestra Gente Porvenir, el Manual de Inversiones y fundamentalmente, el Código de Buen Gobierno Corporativo, establecen el marco estratégico para la toma de decisiones en la organización y son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la compañía, independientemente del tipo de contrato a través del cual se encuentran vinculados.

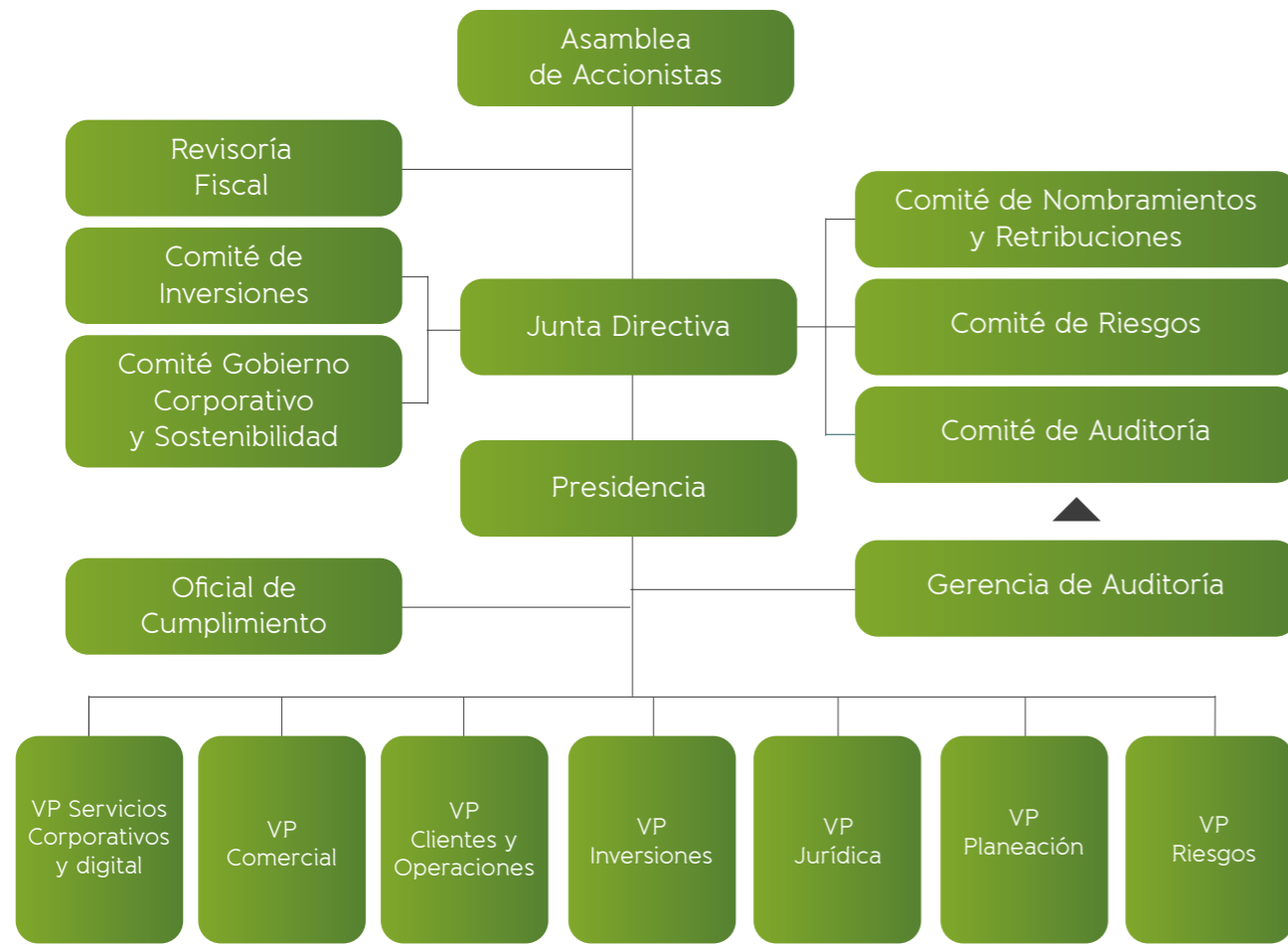
Finalmente, destacamos que por primera vez nuestra compañía realizó una evaluación externa, a su Junta Directiva y a todos sus comités de apoyo como iniciativa propia para mejorar nuestros estándares y buen gobierno.

2.2 Así lo gestionamos

(GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-15; 2-23)

En Porvenir contamos con una estructura sólida y unos procesos bien definidos para la toma de decisiones. La gestión de nuestro Gobierno Corporativo enmarca las relaciones de la Administración con la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, la Alta Dirección y los demás grupos de interés corporativos y externos, permitiendo así el correcto desarrollo de nuestro objeto social y la generación del valor esperado por nuestras partes interesadas.

(GRI 2-9) A continuación, les presentamos la estructura administrativa en Porvenir:



Asamblea General de Accionistas

La Asamblea General de Accionistas de Porvenir es el órgano superior de nuestra estructura de gobierno. Además de constituir el principal espacio de divulgación oficial de información por parte de la Administración, es también el escenario de supervisión sobre las decisiones y actividades de la Junta Directiva y los principales acontecimientos en la operación de la Organización.

La Asamblea General de Accionistas se encuentra integrada por los accionistas reunidos dentro de las condiciones previstas por los estatutos y la ley, y ejerce, entre otras, las siguientes funciones:

- Elegir y remover libremente a los funcionarios cuya designación le corresponda.
- Llevar el control de las funciones de la administración de la Compañía.
- Aprobar los estados financieros de la Sociedad.
- Disponer reservas.
- Decretar utilidades y reformas a los estatutos sociales.

Junta Directiva

La Junta Directiva de Porvenir, nuestro máximo órgano de gobierno, está conformada por 16 miembros, ocho principales y ocho suplentes personales, nombrados por la Asamblea General de Accionistas, la Asamblea de Afiliados al Fondo de Pensiones Obligatorias y la Asamblea de Afiliados al Fondo de Cesantías. Todos tienen voz y voto, salvo los representantes de los afiliados al fondo de pensiones obligatorias, de conformidad con lo establecido en el artículo 98 de la Ley 100 de 1993 y son elegidos de la siguiente manera:

- La Asamblea General de Accionistas designa cinco (5) principales con sus respectivos suplentes.
- La Asamblea General de Accionistas designa al representante de los (1) principal y su suplente.
- La Asamblea de Afiliados a los Fondos de Pensiones Obligatorias designa (1) principal y su respectivo suplente.
- La Asamblea de los Afiliados al Fondo de Cesantías designa un (1) principal y su suplente.



A 31 de diciembre de 2022, así era la composición de la Junta (GRI 2-10):

Junta Directiva Porvenir S.A.	
Principales	Suplentes
Alejandro Augusto Figueroa Jaramillo	Rafael Arango Calle
Mauricio Cárdenas Müller	Luis Fernando Pabón Pabón
Efraín Otero Álvarez	Ignacio Zuloaga Sevilla
Mauricio Santa María Salamanca	Arturo Zuluaga Machado
Carlos Ernesto Pérez Buenaventura	Douglas Berrío Zapata
Augusto Solano Mejía	Juan Manuel Rojas Payán
Miguel Ignacio Gutiérrez Navarro	Germán Salazar Castro
María Luisa Mesa Zuleta	Gloria Margarita Rodríguez Uribe

(GRI 2-11)

El presidente de la Junta Directiva, Alejandro Augusto Figueroa Jaramillo, no es un alto ejecutivo de la Organización y, por consiguiente, sus funciones son independientes del presidente de la Organización.

La Junta Directiva de Porvenir ejerce, entre otras, las siguientes funciones (GRI 2-12; 2-13):

- Crear los Comités que considere necesarios para desarrollar adecuadamente las funciones a su cargo, de lo cual se dejará constancia en los manuales y demás normatividad interna.
- Designar y remover libremente al Presidente, a los representantes legales y al secretario de la Compañía.
- Convocar a la Asamblea General de Accionistas.
- Decidir sobre las cuestiones que le someta el Representante Legal de la entidad.
- Presentar un informe semestral a la Asamblea de Accionistas, así como las cuentas, balances, inventarios, prospectos de desarrollo e inversiones de utilidades;
- Aprobar el Código de Buen Gobierno Corporativo y otros códigos de conducta de la Sociedad y sus modificaciones.
- Cumplir con las funciones establecidas en las normas relativas al Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y otros sistemas de control.
- Supervisar la debida diligencia de la Organización y de otros procesos para identificar y abordar los impactos de la compañía sobre la economía, el medio ambiente y las personas.
- Involucrarse en la participación de los grupos de interés.



- La Junta Directiva designa al Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad la responsabilidad de gestionar los impactos de la Organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas solicitando semestralmente un informe detallado de la gestión realizada al ente designado.

Comités de apoyo de la Junta Directiva

En Porvenir contamos con cinco (5) comités que apoyan a la Junta Directiva, a saber (GRI 2-10):

1. Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad:

- o Verifica la aplicación de las políticas de Gobierno Corporativo por parte de la administración y los empleados de la compañía.

- o Recomienda mejoras y ajustes sobre las mismas, teniendo en cuenta, entre otros factores, nuevas disposiciones legales.
- o Promueve el acceso completo, veraz y oportuno de los accionistas a la información que Porvenir debe publicar.
- o Apoya a la Junta Directiva en la definición y la administración de los conflictos de interés de acuerdo con lo previsto en el Código de Buen Gobierno Corporativo.

2. Comité de Nombramientos y Retribuciones:

- o Apoya a la Junta Directiva en los temas relacionados con los nombramientos, licencias y remoción del Presidente, los Vicepresidentes y los representantes legales de la Compañía.

3. Comité de Auditoría:

- o Creado para dar cumplimiento a lo establecido por la Superintendencia Financiera de Colombia, en el Capítulo IV del Título I de la Parte 1 de la Circular Básica Jurídica, mediante la cual se dispuso que las entidades vigiladas estructuren y mantengan un Sistema de Control Interno (SCI) que contribuya al logro de sus objetivos y fortalezca la apropiada administración de los riesgos.

4. Comité de Inversiones:

- o Encargado de definir las clases de activos a invertir por cada tipo fondo administrado.
- o De establecer las condiciones que deben cumplir los títulos y/o valores y los emisores de las inversiones u operaciones que se pueden realizar con los recursos administrados, tanto en pensiones obligatorias como en cesantías y pensiones voluntarias.
- o Analizar las situaciones relativas a potenciales conflictos de interés relacionados con el proceso de inversión y su tratamiento.

5. Comité de Riesgos:

- o Evalúa y decide sobre la administración de los riesgos inherentes a la actividad de inversiones, tales como riesgo de mercado, de liquidez, de contraparte, de crédito, de lavado de activos y operativo; con lo que se busca la mayor seguridad para los recursos de nuestros afiliados.

En materia de asuntos regulatorios o cumplimiento legal, en Porvenir contamos con un equipo perteneciente a la Vicepresidencia Jurídica donde, de manera exclusiva, se encargan de gestionar, analizar, participar y hacer seguimiento a los proyectos normativos y nuevas normas que de alguna manera puedan generar un impacto directo o indirecto para la Organización.



Conflictos de interés

(GRI 2-15)

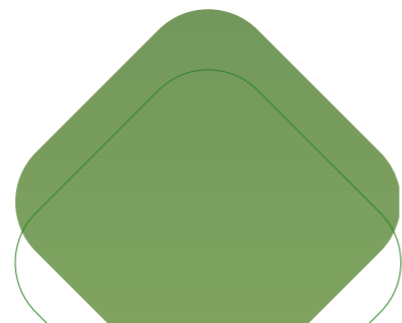
En Porvenir buscamos la correcta mitigación y prevención de los conflictos de interés, irregularidades, actos incorrectos o cualquier otro tipo de situaciones que afecten el adecuado clima ético de la Organización. Por lo anterior, la Junta Directiva juega un papel protagónico en identificar, prevenir y revelar, y cuando sea el caso, administrar los conflictos de interés que puedan presentarse en el desarrollo de su actividad y adoptar las medidas necesarias para evitar que tales conflictos se presenten en la práctica.

Estamos comprometidos con mitigar los conflictos de interés de acuerdo con el segmento y tipo de producto. Por ello, contamos con un apartado en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las acciones de la Junta Directiva, y en el caso que se requiera, la Asamblea de Accionistas.

Por otro lado, el Comité de Riesgos vigila y evalúa cualquier situación de riesgo que se pueda presentar con nuestros portafolios de inversión alineados a las políticas y marcos regulatorios vigentes, entendiendo la responsabilidad que tenemos con nuestros afiliados e inversores, al actuar en un mercado financiero y de valores. Entre nuestros objetivos más importantes está mantener la reputación de empresa sólida y confiable, conscientes de nuestra responsabilidad social y empresarial, que busca obtener resultados en forma honesta, justa, legal y transparente.

Destacamos la creación del Manual de la Actividad de Asesoría para Pensiones Voluntarias, en el que, basados en el marco regulatorio, gestionamos de manera activa las posibles situaciones irregulares a través de un proceso de identificación, administración y control de conflictos con el propósito generar procedimientos y controles necesarios para el cumplimiento de nuestro deber de una asesoría transparente, confiable e íntegra.

Finalmente, el Código de Ética y Conducta gestiona de manera particular situaciones de riesgo para los colaboradores de la compañía, pues estamos convencidos que, para consolidarnos y desarrollarnos plenamente, debemos partir de objetivos empresariales y de principios éticos que sean compartidos por los administradores, los empleados involucrados en el manejo de inversiones y, en general, por todos los empleados de Porvenir.



Compromisos y políticas

(GRI 2-23)

En Porvenir contamos con una serie de compromisos y políticas encaminadas a una transparencia total con nuestros grupos de interés, algunas de ellas son:

- Código de Buen Gobierno.
- Código de Ética y Conducta.
- Política Corporativa Anticorrupción Grupo Aval.
- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión Grupo Aval.
- Política de Compras Sostenibles.
- Política de Inversión Responsable de Porvenir.
- Política de seguridad de la información.

2.3. Resultados 2022

(GRI 3-3)

En 2022, bajo nuestro esquema de actuación, atendimos la gestión del Buen Gobierno logrando, entre otras:

1. Dar cumplimiento al cronograma de reuniones con la celebración oportuna de la Asamblea de Accionistas las reuniones de Junta Directiva y sus comités de apoyo, garantizando que el desarrollo virtual de estos eventos no tuviera ninguna incidencia sobre el cumplimiento de los requisitos legales.

2. Continuar trabajando en la actualización y mejoras del Código de Buen Gobierno Corporativo, con la validación de disposiciones obligatorias de índole normativo, inclusión de nuevas funciones de los distintos órganos de administración y la verificación frente a otros documentos internos.

3. Trabajar desde el área de Gobierno Corporativo y de Cumplimiento Legal, en la implementación y desarrollo de la nueva normatividad aplicable al Fondo Voluntario de Pensión, en materia de Deber de Asesoría creando, por disposición legal, un nuevo comité de apoyo a la Administración con el propósito de velar por el cumplimiento de las nuevas funciones respecto de este deber.



4. Realizar, desde el área de Gobierno Corporativo, las inclusiones necesarias en los documentos de gobierno para dar cumplimiento a las nuevas funciones, responsabilidades, metodologías de comunicación y demás disposiciones aplicables al sistema de atención al consumidor financiero.

En 2022, realizamos por primera vez una evaluación a la Junta Directiva como órgano colegiado, por parte de *Governance Consultants*, un tercero experto. Los resultados de este ejercicio fueron en su mayoría positivos, resaltando que la Junta Directiva de Porvenir es reconocida, por sus propios miembros y por la Alta Gerencia, como una Junta de calidad, disciplinada en sus procesos, esmerada y rigurosa en el cumplimiento de su labor y responsabilidad regulatoria, y comprometida con su doble deber fiduciario (con los afiliados y con los accionistas).

2.4.

Metas

(GRI 3-3)



1. Celebrar

todas las reuniones de los distintos órganos de manera adecuada y cumpliendo con el cronograma establecido.

2. Implementar

las recomendaciones fruto de la primera evaluación de la Junta Directiva por parte de un externo experto.

3. Participar

activamente en el desarrollo y promulgación de proyectos normativos y normas de impacto para Porvenir, especialmente lo relacionado con una potencial reforma pensional.

4. La creación

y reporte de un indicador en el mapa de sostenibilidad empresarial que monitoree la asistencia de los miembros de la Junta Directiva.

Ética y Anticorrupción

3

3 Ética y Anticorrupción

3.1. Ética e integridad en Porvenir (GRI 3-3)

En Porvenir trabajamos día a día para hacer de la integridad el principio rector de nuestro actuar, siendo coherentes entre lo que pensamos, sentimos y hacemos, basados en los principios de la sostenibilidad, autonomía, responsabilidad, honestidad, lealtad y transparencia. Nuestro Código de Ética establece los lineamientos de actuación que debemos seguir, así como las acciones de divulgación y formación relacionadas.

Además, a través de nuestras herramientas de control y los mecanismos de consulta y denuncia habilitados para nuestros grupos de interés, logramos responder y gestionar oportunamente cualquier situación de riesgo que pudiese presentarse en relación a casos de corrupción, fraude, irregularidades, malversaciones de fondos, antiética de empleados, actos incorrectos u otro evento que afecte el clima ético de la Organización. Lo anterior, basado en una política de anticorrupción y el principio corporativo de CERO TOLERANCIA frente a estas situaciones que se desalinean completamente con nuestro principio rector de actuar con integridad.

3.2. Así lo gestionamos (GRI 2-26; 3-3)

En Porvenir la integridad es un factor crucial, la transparencia y la ética en nuestro actuar, por ello, contamos con un Sistema de Control Interno que actúa como parte integral de la implementación de nuestro Código de Ética y las políticas en materia de ética y conducta. Ahora bien, estos lineamientos definen el ambiente de control, garantizando los compromisos y responsabilidades institucionales alineados a las mejores prácticas y estándares en materia de transparencia. Así, fortalecemos nuestra gestión a través de formación, comunicación y mecanismos de denuncia seguros y confiables.

Por otra parte, la Gerencia de Auditoría, como área independiente, es la responsable de recibir denuncias y realizar las investigaciones necesarias para adoptar los planes de acción y casos correctivos cuando correspondan. Además, contamos con programas de capacitación y sensibilización para todos nuestros colaboradores buscando siempre garantizar la transparencia y el fortalecimiento de relaciones con nuestros grupos de interés.

Línea ética

Siendo fieles a nuestra política en materia de valores corporativos y siendo el reflejo del valor de la integridad, en Porvenir contamos con una Línea Ética creada para que nuestros grupos de interés puedan reportar hechos reales o potenciales de corrupción, irregularidades, actos incorrectos o cualquier otro tipo de situaciones que atenten contra nuestro actuar ético, transparente e íntegro.

Este mecanismo opera como el canal donde la información recibida es tratada bajo parámetros estrictos de confidencialidad, anonimato para el denunciante y respeto, analizando el hecho denunciado, definiendo, si viene a lugar, el protocolo de seguridad que se requiera y emprendiendo acciones correctivas junto con las áreas afectadas para reducir las brechas de riesgo.

En Porvenir hemos habilitado tres canales para que nuestros grupos de interés puedan realizar cualquier denuncia, a saber:

1. A través de la zona pública en la dirección www.porvenir.com
2. A través de un buzón de voz **601 7434441, Ext. 77777**
3. En la intranet de la entidad, la cual aplica únicamente para los funcionarios de la compañía

Anticorrupción

En Porvenir continuamos fortaleciendo nuestro compromiso frente a la lucha contra la corrupción a través del sistema de gestión de la Política Anticorrupción ABAC que, a su vez, hace parte del Sistema de Riesgos de Negocio. Esta gestión tiene como objetivo el fortalecimiento de una cultura entorno a la ética y la transparencia, pilares inamovibles de nuestro actuar y la toma de decisiones al interior de la compañía.

Esta política está diseñada bajo el marco de referencia de control interno establecido por el *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO)* y alineada bajo el marco legal de la FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), la Ley Antisoborno 1778 de 2016, la Ley *Sabarnes Oxley (SOX)*, el Código Penal y Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) e incluye los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información, comunicación y monitoreo. Además, de adoptar las buenas prácticas expresadas a través de las instrucciones emitidas por Grupo AVAL y la normativa a la que estamos sujetos por ser parte de este.

Evaluación, comunicación y formación en políticas y prácticas anticorrupción (GRI 205-2)

En Porvenir somos conscientes de la importancia de evaluar, comunicar y formar a nuestros grupos de interés en políticas y prácticas de anticorrupción como una manera de velar por la protección de los derechos humanos, mitigando las acciones que pueden atentar contra estos.

En el 2022, haciendo énfasis en la comunicación y la formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción en nuestros colaboradores, se capacitó al 100% de la fuerza comercial y a líderes de las áreas administrativas en las regionales por parte de la Dirección de Relaciones Laborales; 631 nuevos colaboradores recibieron inducción

corporativa y 2.518 colaboradores efectuaron el curso “Capacidad R”, referente al fortalecimiento de conocimientos para identificar y mitigar riesgos.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción a nuestros colaboradores

Colaboradores informados y capacitados	Total Colaboradores
Alta gerencia	8
Gerencia media	110
Asesor /staff	880
Profesional	1431
Soporte/apoyo	89
Total	2518

3.3. Resultados (GRI 3-3)

El 2022 fue un año para seguir fortaleciendo nuestro actuar ético y de cero tolerancia frente a actos corruptos y antiéticos. Nos sentimos orgullosos de nuestra gestión, destacando los siguientes logros:

- Se emitieron 310 informes grafológicos por “firmas no corresponden”, por presunto engaño o por posibles falsificaciones en los formularios de vinculación.
- Con base en las investigaciones realizadas, las áreas de Relaciones Laborales y Gerencia de Canal VEX tomó las respectivas medidas disciplinarias y administrativas con aquellos funcionarios cuya conducta contravino las políticas internas.

- Sensibilizamos a 91 colaboradores de todas las áreas y 323 colaboradores de la fuerza de ventas que ingresaron a la compañía en 2022 a través de capacitaciones.
- Reforzamos las capacitaciones en la campaña “Capacidad R” a 2391 colaboradores, incluyendo 59 de la fuerza de ventas externa.
- Basados en algunos aspectos relacionados con la política antifraude y anticorrupción del Grupo AVAL, se realizaron revisiones a los patrocinios entregados en el año 2022 por parte de la Dirección de Servicios Descentralizados, cumpliendo con la política interna para el otorgamiento de los patrocinios, emitiendo el respectivo informe con algunas recomendaciones y aclaraciones del área responsable, pero con la salvedad de que no se presentó ningún hallazgo.





Metas

(GRI 3-3)

1. Continuar

con el mejoramiento de la percepción y entendimiento del uso, propósito y objetivo de la Línea Ética, esto a través de un rediseño de la página web.

2. Seguir formando,

a través de las capacitaciones planeadas en la campaña anual de sensibilización a todos los colaboradores, en la búsqueda de garantizar la transparencia y el fortalecimiento de relaciones con nuestros grupos de interés.

Gestión del Riesgo

4

4 Gestión del Riesgo

4.1. Sistema de Administración de Riesgos en Porvenir

(GRI 3-3)

La gestión de los riesgos es un asunto material prioritario dado que nos permite fortalecer la cultura de prevención. Por ello, contamos con un Sistema Integral de Administración de Riesgo que nos permite identificar y prevenir las posibles amenazas a las que se ve expuesta la compañía y que pueden llegar a impedir el cumplimiento de los objetivos propuestos. Igualmente, para nosotros es trascendental orientar a nuestras partes interesadas hacia un pensamiento con énfasis en la identificación de los riesgos y oportunidades de mejora, relacionadas con el desarrollo de nuestro objeto social, así como con la cultura organizacional que se encuentra alineada con las definiciones de la misión y visión de la compañía.

4.2. Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

Como parte de la gestión de riesgos se tiene diseñado un procedimiento para la identificación

de riesgos estratégicos, la cual es realizada a través de un análisis del contexto interno y externo bajo dos (2) pilares fundamentales:

1. Los riesgos que afectan la existencia del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad y la Administración de Fondos Voluntarios de Pensiones y Cesantías
2. Los riesgos que afectan el cumplimiento del objeto social y la sostenibilidad financiera de la compañía

En Porvenir contamos con un Manual de Marco de Gestión de Riesgos y lineamientos establecidos por Grupo AVAL como casa matriz, los cuales nos permiten tener políticas claras para la administración del riesgo a través de las tres líneas de defensa:

Primera Línea de Defensa: está constituida por las áreas de Gestión de Negocio Porvenir, las cuales son responsables de identificar, evaluar, gestionar y controlar los riesgos de los productos, actividades, procesos y sistemas que están a cargo.

Segunda Línea de Defensa: está conformada por los procesos encargados de la Gestión de Riesgos de la entidad, los cuales asisten a las áreas de Gestión de Negocio y cargos críticos en la definición de la exposición al riesgo y la gestión de riesgos corporativos.

Tercera Línea de Defensa: se establece la participación de la Auditoría Interna de Porvenir que con su rol independiente de las actividades de proceso y de la estructura de control tienen la objetividad suficiente para validar la gestión más adecuada de los procesos para el logro de los objetivos estratégicos.

Adicionalmente, contamos con nuestra Declaración de Apetito de Riesgo la cual se actualiza y mide periódicamente y es aprobada por la Junta Directiva y sus comités de apoyo mediante los cuales se realiza el seguimiento a la gestión de riesgos:

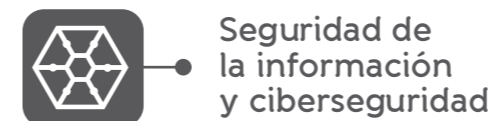


Adicional a esto, en esta labor se establecen los controles que permiten mitigar los riesgos, apoyando la consecución de los logros y objetivos propuestos. Esto se realiza en diferentes frentes y etapas dentro de las cuales se encuentra la identificación, medición, control y monitoreo, buscando generar oportunidades para el negocio con riesgos mitigados.

Contamos con un modelo integral que permite administrar los diferentes tipos de riesgos a los que nos exponemos en el desarrollo de nuestras actividades. Este modelo incluye la gestión de los riesgos de mercado, de liquidez, de crédito, operacional, de seguridad de la información y ciberseguridad, continuidad del negocio, protección de datos personales, anticorrupción y de lavado de activos y financiación del terrorismo.



Cada sistema de riesgo tiene unas características particulares y un rol determinante dentro nuestra gestión de riesgos:



El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad opera según los lineamientos establecidos por la Superintendencia Financiera en su Circular Básica Jurídica, Circular Externa 029 de 2014, así como en el cumplimiento de los estándares establecidos por El Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST), como marco de referencia de Ciberseguridad e instrucciones remitidas por la Vicepresidencia de Riesgos del Grupo AVAL.



● **Protección de datos personales**

Este sistema trabaja en la mejora continua de los procesos organizacionales relacionados con la protección y preservación de la información personal de nuestros grupos de interés en cumplimiento de la identidad estratégica y estricto acatamiento de la normatividad expedida por el Gobierno Nacional en la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.



● **SARLAFT**

Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

Contamos con un Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT) diseñado e implementado de acuerdo con las metodologías aprobadas por la Junta Directiva e instrucciones dispuestas por la Superintendencia Financiera de Colombia en la Circular Básica Jurídica. A través de este sistema ejecutamos los procesos de identificación, medición de la probabilidad y el impacto del riesgo, así como el control y el monitoreo, mediante los diferentes procesos que componen el sistema.



● **SARO**

Sistema de Administración del Riesgo Operacional

El sistema SARO tiene como objetivo administrar y gestionar los riesgos operacionales del negocio e identificar los controles clave para su mitigación, a la vez que gestiona planes de acción que permitan disminuir los riesgos materializados en toda la compañía.

De acuerdo con nuestro perfil contamos con controles para los 16 macroprocesos conforme con el mapa de procesos definido para el Sistema de Gestión de Calidad. Este perfil se construye de acuerdo con las recomendaciones emitidas por los entes de control internos y externos.

El resultado en la identificación de nuestros riesgos refleja un adecuado control en concordancia con los lineamientos y niveles de tolerancia establecidos por la Junta Directiva, el Grupo AVAL y los requisitos legales establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia en su circular Básica Contable y Financiera.



● **SOX**

Ley SOX

La Ley SOX fue decretada para fortalecer la gobernabilidad corporativa y dar confianza a los inversionistas, implementando controles que ayudan a evitar el error material en los estados financieros.

La gerencia de auditoría y la revisoría fiscal evalúan periódicamente la efectividad de los controles SOX mediante la práctica de pruebas independientes, buscando que la ejecución de los controles y mitigación de los riesgos en los procesos que están bajo este alcance aseguren la integridad de nuestros estados financieros.



● **Continuidad del negocio**

El sistema de gestión de continuidad del negocio está implementado bajo las mejores prácticas y estándares internacionales de la norma ISO 22301 y el *Disaster Recovery Institute International (DRII)* con lineamientos corporativos y lo establecidos por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Bajo este sistema implementamos las directrices de actuación en caso de una interrupción de las operaciones críticas en nuestros procesos del negocio, canales de atención, productos y servicios ante un evento de falla mayor o catastrófico. Con ello, el sistema identifica los procesos críticos en la operación y desarrolla estrategias y planes de continuidad que permiten establecer el marco de trabajo de resiliencia y recuperación del negocio.



● **ABAC**

Política Anticorrupción

La Política de Anticorrupción ABAC tiene como objetivo promover la lucha contra la corrupción que refuerza la posición de Porvenir de CERO TOLERANCIA ante cualquier conducta irregular como mecanismo para impulsar el desarrollo de acciones coordinadas para prevenir la corrupción, promover la transparencia en la gestión de la administración, disuadir las conductas indebidas e incentivar el compromiso de nuestros grupos de interés contra la corrupción. Este compromiso es orientado por el Grupo AVAL mediante una Política Corporativa Anticorrupción y sus respectivos lineamientos los cuales son impartidos a través de comunicaciones operativas denominadas "Instrucción ABAC".

4.3 Resultados

(GRI 3-3)

El 2022 fue un gran año para nosotros en términos de Gestión de Riesgos pues continuamos asumiendo nuestra responsabilidad, promoviendo la confianza y el desarrollo permanente que nos ha permitido establecer la ruta para lograr nuestros objetivos y cumplir con nuestro propósito superior.

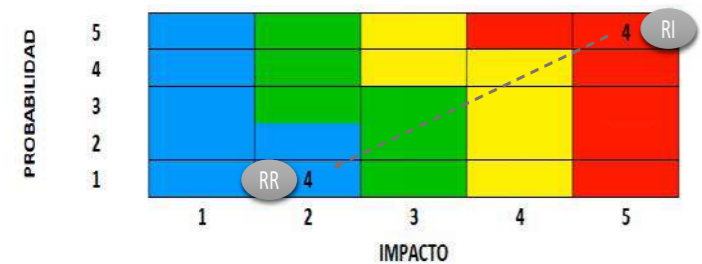
Ahora bien, en Porvenir hacemos un seguimiento riguroso a nuestra gestión de riesgos, por ello, los resultados de esta gestión son presentados de forma trimestral a los comités de seguimiento correspondiente y, posteriormente, su reporte es escalado a la Junta Directiva.

A continuación, destacamos los principales resultados y lecciones aprendidas desde los Sistemas de Riesgos de Negocios:



Seguridad de la información y ciberseguridad

- Obtuvimos la Certificación de la norma ISO/ IEX 27001:2013 para el alcance definido con cero no conformidades.
- Surtimos la evaluación externa de madurez de Seguridad de la información y ciberseguridad, aumentando la calificación de madurez de 4.0 a 4.2 para el año 2022.
- Continuamos aplicando la metodología corporativa de riesgos de Seguridad de la información y ciberseguridad. Contamos con 4 riesgos que fueron mitigados por 83 controles cuyo estado en riesgo inherente (RI) y riesgo residual (RR) es el siguiente:



- Ejecutamos 72 pruebas de hacking éticos cuyos resultados fueron socializados oportunamente a fin de promover la gestión y cierre de dichas brechas de seguridad. Asimismo, se aplicaron pruebas de *retest* con el fin de validar la adecuada mitigación de los riesgos advertidos.
- Acompañamos y participamos en los proyectos corporativos e internos emitiendo lineamientos de Seguridad de la información y ciberseguridad, bajo el modelo de *Business Partner* y líderes de práctica.
- En materia de prevención y contención de posibles ataques informáticos, se gestionó la adopción de medidas tendientes a evitar su materialización y se han gestionado oportunamente las alertas recibidas.
- Realizamos 14 visitas virtuales y solicitamos 40 certificaciones a proveedores considerados críticos en el manejo de la información según los procesos ejecutados, con el fin de verificar el aseguramiento, definición e implementación

de políticas de seguridad de la información y ciberseguridad encaminados a preservar y dar un adecuado tratamiento a la información de Porvenir gestionada por terceros.

- Durante 2022 gestionamos y tomamos acciones sobre cuatro (4) incidentes de Seguridad de la información y ciberseguridad.
- Revisamos la inclusión de las cláusulas de confidencialidad, ciberseguridad y borrado seguro en los nuevos contratos con terceros que realiza la compañía.

Protección de datos personales

- Fortalecimos el Sistema de Protección de Datos Personales capacitando a las diferentes áreas de negocio, creando una cultura y conciencia entorno a la privacidad y el manejo adecuado de los datos personales.
- Cumplimos con todos los compromisos regulatorios y requerimientos de los entes de control y vigilancia.

- Actualizamos nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales.

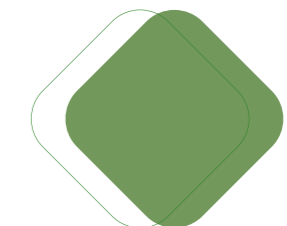
SARLAFT

- Seguimos trabajando en el fortalecimiento del Sistema SARLAFT mediante:
 - o La creación de reportes automáticos para la generación de indicadores de las operaciones alertadas, inusuales y sospechosas por número y días promedio de gestión para su transmisión a la Superintendencia Financiera de Colombia según lo definido en la Circular 18 de 2022.
 - o El diseño de una nueva metodología para la identificación de los riesgos SARLAFT que incluyen la integración de los elementos del sistema como la segmentación de los factores de riesgo; el contexto interno y externo de la organización; las herramientas de monitoreo, entre otros.

- Llevamos a cabo la implementación y gestión del proyecto de creación e integración de los campos de información de las personas expuestas políticamente (PEP), requeridos mediante el Decreto 830 de 2021.
- Creamos el módulo en la herramienta SIGA para la administración y gestión del perfil de riesgo de los clientes.

SARO

- Actualizamos la herramienta de gestión de riesgos que contempla los módulos de riesgos, cumplimiento y eventos de riesgo operacional.



| sostenibilidad

- Participamos en la creación de matrices de riesgo operacional en temas específicos de las normas que han permitido dar respuesta oportuna a los entes de control.
- Incentivamos y acompañamos a los líderes de procesos con el análisis de causas a raíz de los eventos materializados para establecer planes de acción de fondo, afectando la matriz de riesgo según aplique.

SOX

- Participamos en proyectos que permitieron la automatización de controles para mayor cubrimiento de los riesgos identificados.

Continuidad del Negocio

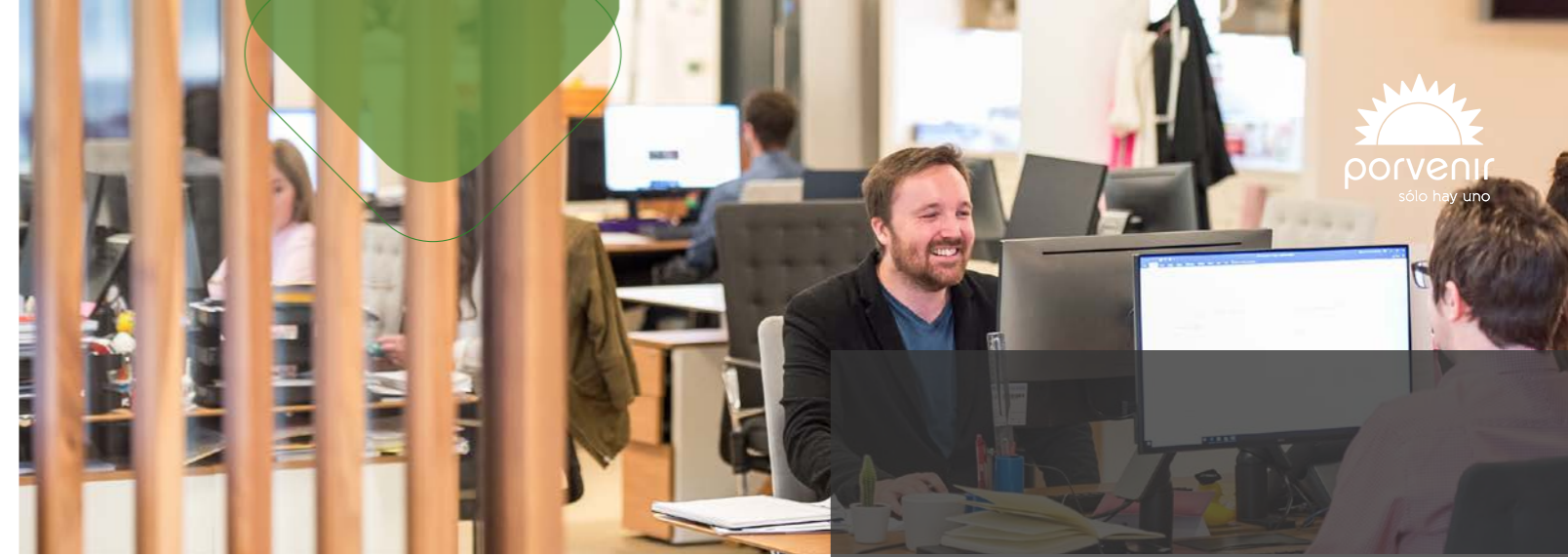
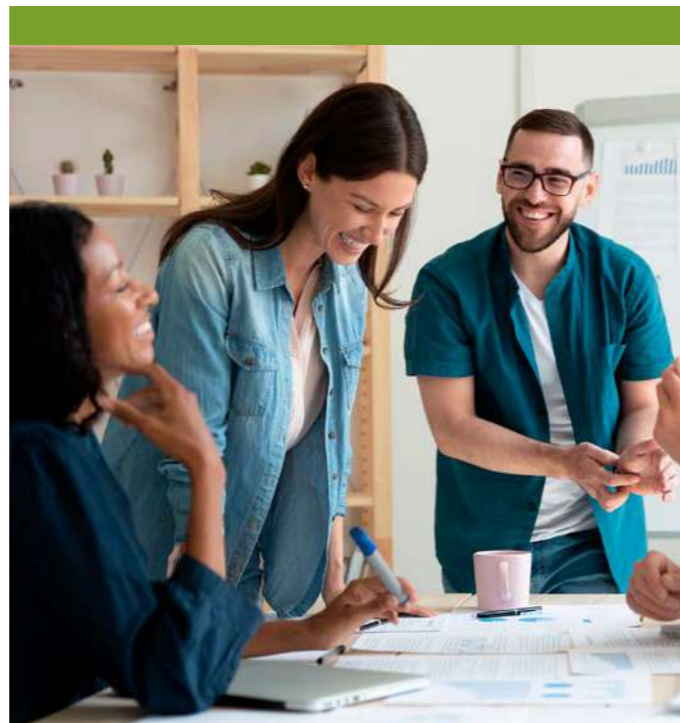
- Actualizamos la Estrategia de Continuidad del Negocio mediante la definición y ejecución del cronograma de actividades, basado en la metodología de buenas prácticas definidas por el DRII (*Disaster Recovery Institute International*) y la ISO 22301.
- Realizamos las pruebas de continuidad para el aseguramiento de la operación crítica del negocio.

ABAC

- No presentamos ningún evento de corrupción, ni denuncias en la Línea Ética relacionadas con corrupción, resaltando nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción.
- Nos registramos ante la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República como una empresa comprometida en la lucha contra la corrupción.
- Certificamos ante Grupo AVAL el cumplimiento estricto y riguroso de la Política Anticorrupción ABAC para el 2022.

- Ejecutamos la campaña anual de presentación obligatoria de la declaración de conflictos de interés para todos nuestros colaboradores.
- Revisamos y analizamos los riesgos ABAC para las operaciones especiales como patrocinios, regalos e invitaciones, comodatos, programas de responsabilidad social, donaciones y relacionamiento con TPI's.
- Tuvimos resultados satisfactorios en la auditoría de ICONTEC
- Obtuvimos un nivel de implementación óptimo por parte KPMG en la revisión de nuestro Gobierno Corporativo para la lucha contra la corrupción.
- Tuvimos, por segunda vez, cero hallazgos en la revisión transaccional hecha por KPMG obteniendo un nivel de implementación óptimo.

Sumado a estos grandes resultados y logros, durante nuestra gestión en 2022 también identificamos una serie de lecciones aprendidas para algunos de nuestros sistemas de riesgo que nos dan las pautas para nuestro actuar en los años venideros, a saber:



Seguridad de la información y ciberseguridad

Fortalecimiento del Sistema de Seguridad de la información con el objetivo de lograr la certificación de la ISO 27001 con la participación en los proyectos logrando la implementación de los controles que mitiguen los riesgos en materia de seguridad de la información y ciberseguridad, blindando a la Compañía en brechas de seguridad, a través de la ejecución de pruebas de hacking ético.



Protección de datos personales

Fortalecimiento del Sistema Integral de Protección de Datos Personales, llegando a todas las áreas de negocio, estableciendo controles que garantizan una respuesta acertada y oportuna al cliente, respetando su derecho a la privacidad.



SARLAFT

Diseño de una nueva metodología para la identificación de los riesgos SARLAFT, que incluye la integración de los elementos del sistema como: la segmentación de los factores de riesgo, el contexto interno y externo de la Organización y las herramientas de monitoreo.



SARO

Evaluación de diseño a través de una metodología de análisis realizada por un experto en riesgos y, posteriormente, con el líder del proceso.



SOX

Automatización de controles SOX.



ABAC

Importancia de continuar con el trabajo constante frente a la lucha contra la corrupción a raíz del nivel de madurez que presenta el sistema y los resultados satisfactorios de las auditorías adelantadas por KPMG y el monitoreo realizado por el propio equipo de Grupo AVAL.



Metas

Sistema de riesgo	Corto plazo (0 a 2 años)	Mediano plazo (3 a 5 años)	Largo plazo (6 años o más)
Seguridad de la información y ciberseguridad	Mantener la Certificación ISO 27001 de 2013 según el alcance establecido.	Integración de más procesos de la compañía en la Certificación ISO 27001 de 2013.	Aumentar el alcance de la Certificación ISO 27001 de 2013.
Protección de datos personales	Estamos trabajando en el proyecto "Habeas Data", cuyo objetivo es tener un repositorio único de la autorización para el tratamiento de datos personales y que todos los canales se comuniquen con este y, a su vez, se realice la marcación según la voluntad de cada cliente en los sistemas de administración de datos personales.		

Sistema de riesgo	Corto plazo (0 a 2 años)	Mediano plazo (3 a 5 años)	Largo plazo (6 años o más)
SARLAFT	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización de los procesos estadísticos diseñados para la segmentación de los factores de riesgo. - Automatización de los reportes FATCA - CRS - Integración de las alertas de notificación a los clientes para lograr la actualización de los datos teniendo en cuenta el perfil de riesgo. 	Fortalecimiento de los procesos de actualización de datos financieros de los clientes.	Automatización del 100% de los controles SARLAFT.
SARO y SOX	Administración del 100% de los riesgos directamente por los líderes de procesos a través de la herramienta para tal fin.	Automatización de controles manuales que impacten la generación de los estados financieros.	
Continuidad del negocio	Certificación de ISO 22301 en Continuidad del Negocio.		
ABAC	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir manteniendo el compromiso y los mejores resultados frente a la lucha contra la corrupción, resaltando nuestra política de CERO TOLERANCIA frente a la corrupción, trazando un objetivo claro en cero eventos y denuncias relacionados con actos de corrupción en cualquiera de sus modalidades. - Robustecer los mecanismos de revelación de información y su respectiva gestión cada vez con la mejor oportunidad. 		

Compras Sostenibles

5

5 Compras Sostenibles

5.1. Cadena de abastecimiento en Porvenir GRI 3-3

En Porvenir hemos incorporado la sostenibilidad como una prioridad estratégica para todos los procesos, incluyendo el entendimiento de la cadena de suministro y el relacionamiento estratégico con nuestros proveedores. Lo anterior, basado en la generación de ambientes de confianza y aplicando criterios de oportunidad, calidad, costo y creación de valor desde la incorporación, hasta la disposición final de nuestros productos y servicios. Somos conscientes que la escasez de recursos va en aumento, por lo que resulta fundamental aportar a generar productos de menor impacto ambiental, que aporten al fortalecimiento social y mantengan el equilibrio económico, fortaleciendo además las relaciones que generan valor a través de las compras que hacemos y desde las operaciones de nuestros proveedores.

5.2. Así lo gestionamos

GRI 2-6; 3-3

En Porvenir nos relacionamos con nuestros proveedores basados en un marco de transparencia e integridad. Gestionamos las compras de bienes y servicios de la compañía. Estos procesos de compras y proveedores son auditados de manera permanente bajo los lineamientos normativos de Grupo Aval. En los últimos años, hemos avanzado y fortalecido la implementación de indicadores corporativos de monitoreo y seguimiento a la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro.

Las normas corporativas que direccionan nuestras actividades de abastecimiento son:

- ABAC: lineamiento que regula las relaciones con las terceras partes e intermediarios relacionados con la Política Anticorrupción
- Procedimiento de Administración de Proveedores y Adquisición de Bienes y Servicios y circulares internas
- Manual corporativo que define los lineamientos para realizar una gestión de compras sostenibles de aquellos bienes y servicios frecuentemente adquiridos por las entidades de Grupo Aval, incorporando criterios de sostenibilidad con el objetivo de lograr la adquisición y uso racional y eficiente de los mismos.

Cadena de abastecimiento de Porvenir

GRI 204-1

En la Organización apoyamos a los empresarios colombianos trabajando de su lado. En 2022, destinamos el 95% de nuestro presupuesto para las ubicaciones de operación significativa, es decir, aquellos lugares en los cuales requerimos mayor cantidad de adquisiciones para mantener la operación. Apoyamos la compra a proveedores locales, a saber, proveedores nacionales, ampliando y fortaleciendo nuestra cadena de abastecimiento y la economía nacional.

Proveedores	2019	2020	2021	2022
Número total de proveedores	1.205	1.358	1.505	1.408
Número total de proveedores locales	1.180	1.328	1.460	1.349
Porcentaje de proveedores locales	97,93%	97,79%	97,01%	95,80%

Los proveedores más relevantes fueron los relacionados con: operación primaria de Porvenir, Call Center para clientes, comisiones bancarias, proyectos digitales y otros temas relacionados con tecnología (*software, hardware* y servicios de ingeniería).

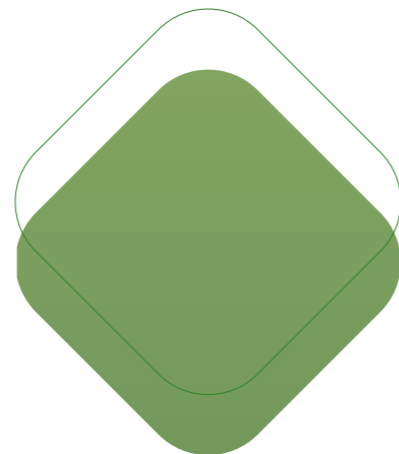
Al cierre de 2022, contamos con 1349 proveedores nacionales y 59 internacionales de todos los sectores y tamaños, de los cuales 143 corresponden a nuevas organizaciones en nuestra base de proveedores. En esta base encontramos aproximadamente un 24% de microempresas, 14% pequeñas empresas y 11% empresas medianas.

	2019	2020	2021	2022
Porcentaje total de proveedores locales	98,92%	98,70%	95,64%	95%

5.3. Resultados

GRI 3-3

Capacitamos en profundidad a 22 de nuestros proveedores más relevantes en temas de sostenibilidad, cambio climático, objetivos de desarrollo sostenible (ODS), objetivos para vivir mejor y economía circular. Además, continuamos sumando esfuerzos en la implementación de criterios de sostenibilidad en nuestro proceso de abastecimiento.



Nuevos proveedores que cuentan con evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales y sociales

(GRI 308-1; 308-2; 414-1; 414-2)

	2019	2020	2021	2022
Número total de nuevos proveedores	156	153	147	143
Número de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales y sociales	0	0	10	27
Porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con criterios ambientales y sociales	0%	0%	7%	19%

En 2022, de los 143 proveedores nuevos, se valoraron 27 con criterios ambientales, lo que corresponde al 19%. De ellos, ninguno fue identificado como proveedor con impactos ambientales y/o sociales negativos significativos potenciales o reales.

Capacitación a proveedores

Durante el 2022 realizamos una serie de capacitaciones en materia de pensiones y sostenibilidad, para generar exitosamente la transferencia de conocimiento a través de estos espacios de capacitación e invitar de manera efectiva a los proveedores a participar.

- Capacitación de proveedores en temas de pensiones.
- Capacitación a proveedores en temas de sostenibilidad a través de nuestro aliado estratégico, CECODES

La gestión de sostenibilidad con nuestros proveedores

Hemos compartido con proveedores y contratistas nuestro propósito superior y nuestro compromiso corporativo con la sostenibilidad, con el fin de impulsar el trabajo conjunto y el *engagement*, a través de varias iniciativas, entre ellas:

• Pago a nuestros proveedores

En Porvenir nos preocupamos por nuestros proveedores y entendemos la importancia de crear condiciones dignas que les permita prestarnos sus servicios, entre ellos, el pago justo a proveedores de acuerdo a su tamaño. En 2022, manejamos los siguientes plazos de pago:

Empresa	Días
Pequeña	8
Micro	8
Persona natural	8
Mediana	15
Grande	30

• **Inclusión de criterios ESG en el proceso de abastecimiento:**

- Esto se realiza a través de una calificación en el proceso de selección y se gestiona con los criterios de compras sostenibles del Grupo Aval. Adicional a esto, se realizaron encuestas de sostenibilidad a los proveedores que más participan en los procesos de compras de Porvenir y Grupo Aval.
- En 2022, buscamos que nuestros regalos de fin de año tuvieran un impacto social y ambiental, entregando un kit cafetero de un grupo de niños nariñenses, con el cual apoyamos un emprendimiento de nuestros programas de educación financiera en zonas rurales.

5.4.

Metas



1. Seguir sensibilizando

a las demás áreas de la compañía sobre el fortalecimiento de la estrategia de compras sostenibles y la inclusión de criterios ambientales y sociales para la selección de proveedores.

2. Continuar

fortaleciendo el programa de capacitación y fortalecimiento de proveedores.

Crecimiento Rentable

6

6

Crecimiento Rentable

6.1. Desempeño y generación de valor económico en Porvenir (GRI 3-3)

La industria de Pensiones y Cesantías se enfrentó a un 2022 retador; las altas tasas inflacionarias presentadas y el temor a una posible recesión mundial, generó que todos los sectores de la economía se vieran seriamente afectados. Sumado a esto, el conflicto entre Ucrania y Rusia creó un ambiente de desconfianza para la población global, haciendo que las rentabilidades gestionadas por el sector financiero se vieran fuertemente impactadas.

En Porvenir no fuimos ajenos a dicho contexto, sin embargo, nuestro propósito siempre estuvo enfocado en trabajar por el bienestar financiero de nuestros afiliados y sus familias. Nuestra meta es lograr administrar de manera responsable los ahorros de los colombianos y, por tanto, seguir posicionándonos como líderes de la industria.

No obstante, el contexto macroeconómico que se vivió durante el 2022 nos retó como compañía a actuar de la forma más oportuna posible para redefinir las estrategias de inversión de todos los portafolios que gestionamos, con el fin de mitigar el impacto financiero derivado de las altas volatilidades de los mercados internacionales. En términos generales, en un entorno tan cambiante, la compañía estuvo preparada para adaptarse y reaccionar rápidamente ante los cambios, para mitigar los efectos negativos que se derivaron de coyunturas tanto políticas, como económicas, que pudieron impactar nuestro propósito superior y nuestro compromiso con los afiliados y sus familias.

En definitiva, en 2022 nos caracterizamos por ser resilientes y plantear diferentes alternativas para hacerle frente a cada uno de los retos que el contexto presentó, implementando estrategias que minimizaron el impacto negativo y nos permitieron velar por la generación de valor para todos nuestros grupos de interés.

6.2. Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

Tomando como referencia los objetivos estratégicos que nos planteamos en Porvenir, diseñamos e implementamos mecanismos de evaluación y seguimiento que nos permitieron diagnosticar el avance de las metas trazadas para el año. Esta articulación de trabajo estuvo enmarcada en el Sistema de Gestión de Calidad con el fin de poder desarrollar una sinergia entre los procesos misionales y de apoyo, buscando el fortalecimiento de la cadena de valor de la compañía.

En Porvenir definimos nuestra estrategia por medio de un plan de negocios de mediano y largo plazo que se materializa anualmente en el plan de trabajo de cada Vicepresidencia y Gerencias Staff. El seguimiento se presenta de forma mensual al Comité de Presidencia y se desarrolla mediante el Mapa Estratégico, herramienta de gestión que nos permite monitorear el cumplimiento de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, a través de indicadores estratégicos clave, que articulan las seis dimensiones del plan de negocio y los seis objetivos estratégicos alineados con la MEGA 2025.

De esta manera, el trabajo que hemos venido realizando siempre ha tenido como foco contribuir al crecimiento rentable, por medio de la evaluación de alternativas en pro de identificar posibles eficiencias en la operación de la compañía y el apoyo a nuevos proyectos que contribuyan a la generación de valor. Para esto, hemos utilizado palancas como el análisis de costos, el análisis financiero por producto, el seguimiento al modelo comercial, los ejercicios de *benchmark* nacional

e internacional, entre otros, que contribuyen a vislumbrar el impacto de distintas estrategias para la toma de decisiones estratégicas de Porvenir.

6.3. Resultados 2022, hitos y metas

(GRI 3-3; 201-1)

Sin lugar a dudas, el 2022 estuvo marcado por un trabajo constante de nuestros colaboradores, orientado al logro, trabajando con pasión y excelencia, todo esto, para superar las metas propuestas y obtener resultados que, indudablemente, aportaron valor no solo a nuestros clientes, sino que contribuyeron al crecimiento de nuestro negocio de manera rentable y eficiente en el marco de la sostenibilidad.

Prueba de ello, fue el crecimiento que tuvimos como compañía a comparación de 2021 en varios indicadores que miden nuestro desempeño económico. Pese las condiciones macroeconómicas tan adversas a las que nos tuvimos que enfrentar como sector financiero,

logramos una utilidad neta de \$153.967 millones y capturamos el 30% del mercado de las AFP en Colombia.

En términos de ingresos, alcanzamos \$885.565 millones que representan el 27% del mercado, mientras en gastos cerramos el 2022 con \$648.407 millones capturando el 26% del mercado y logrando una eficiencia de 820 puntos básicos con respecto al cierre del 2021.

Administramos los recursos pensionales de 14 millones de colombianos, representando en Pensiones Obligatorias un valor de fondo de \$159 billones, incrementando la participación de mercado en 128 puntos básicos frente al 2021 y capturando 46% del mercado. Cesantías por su parte cerró en \$7 billones, logrando un 48% de participación de mercado e incrementando 34 puntos básicos frente al año anterior. Finalmente, el fondo Voluntario de Pensiones acumuló \$5 billones capturando un 21% del total administrado por los fondos de pensiones y creciendo 32 puntos básicos su cuota frente al 2021.

Valor económico directo generado y distribuido

(GRI 201-1)

Desempeño Económico	Porvenir (Millones COP)			
	2019	2020	2021	2022
Valor económico generado (VEG)	1.403.526	1.380.321	1.428.444	885.565
Ingresos operacionales	969.472	984.582	1.043.433	829.333
Ingresos financieros	410.299	362.861	364.842	30.276
Ingreso Método de Participación Patrimonial	15.192	13.810	13.883	17.582
Otros ingresos no operacionales	8.563	19.068	6.287	8.373
Valor económico distribuido	833.255	804.134	848.841	731.598
Costos operacionales	317.437	238.856	276.205	194.394
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios de los colaboradores	247.098	225.145	240.624	263.949
Pago de intereses	33.499	39.414	37.782	38.059
Pagos al gobierno	220.321	266.218	254.231	216.196
Inversiones en la comunidad	14.900	34.500	40.000	19.000
Valor económico retenido	570.272	576.187	579.603	153.967
Ebidta	857.827	879.539	871.874	316.318
Utilidad neta	570.272	576.187	579.603	153.967
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)	269.969	285.695	518.969	300.111

La variación en los resultados obtenidos durante 2022 es producto del cambio en la tarifa de comisión de administración de Pensiones Obligatorias, la tarifa del 2021 era del 1,00%, mientras para el 2022 la tarifa fue del 0,53%, representando una variación anual del -47%. Adicionalmente, la volatilidad presentada en los mercados financieros a nivel mundial, generó que las rentabilidades fueran inferiores con respecto a 2021 e impactaran los ingresos financieros de la Compañía.

Sumado a lo anterior, durante el 2022 tuvimos varios hitos de los cuales nos sentimos muy orgullosos, entre ellos, fortalecimos nuestro modelo comercial y de servicio con la implementación de metodologías ágiles que nos permitieron mejorar continuamente el relacionamiento con nuestros afiliados. Además, nos apalancamos en capacidades analíticas y digitales logrando así el diseño e implementación de nuevos canales de venta y de servicios que contribuyen al cumplimiento del plan estratégico a largo plazo.

A pesar del contexto desafiante del año 2022, seguimos contribuyendo al bienestar de los colombianos apoyando el desarrollo del Centro de Tratamiento e Investigación sobre el Cáncer (CTIC) que fue entregado para su funcionamiento durante el 2022, con la premisa de mantener altos estándares de calidad, eficiencia, tecnología e investigación para el tratamiento de enfermedades oncológicas de forma humanizada para el paciente y su familia.

+

Metas

En Porvenir somos conscientes

de que la industria de Pensiones y Cesantías en Colombia afronta importantes retos como la falta de cobertura del sistema, el deterioro del mercado laboral colombiano, la alta volatilidad del mercado de capitales y su impacto en las tasas de rentabilidad de los fondos administrados, la etapa de disminución en la acumulación propia de la madurez del sistema por el incremento acelerado de afiliados en condiciones de pensión, cambios en las condiciones regulatorias de la industria, entre otros. Frente a este panorama, estratégicamente hemos planteado diferentes opciones para hacerle frente a cada uno de los retos minimizando sus impactos y generando un crecimiento rentable.

Seguiremos honrando

nuestro compromiso con la responsabilidad de cuidar el ahorro de más de 14 millones de colombianos, siendo líderes en la gestión de rentabilidades para los afiliados y referentes en el pensamiento céntrico en el cliente para brindar una atención de calidad, oportuna y transparente con nuestros afiliados.



Inversión Responsable

7



7 Inversión Responsable



7.1. La inversión responsable en Porvenir (GRI 3-3)

En los últimos años, la tendencia de las decisiones de inversionistas y fondos de capital ha puesto en evidencia la creciente trascendencia de los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo), en las consideraciones de los portafolios y los mercados, así como la perspectiva de su relevancia en el futuro inmediato.

En línea con nuestra misión de “contribuir al crecimiento del ahorro de nuestros afiliados, apoyándolos en todas las etapas de su vida”,

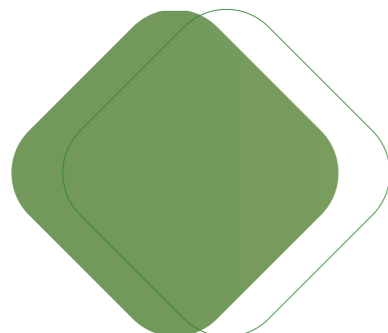
en Porvenir hemos desarrollado una Política de Inversión Responsable para fortalecer la gestión de riesgos y oportunidades derivados de los criterios ASG que permitan tener una influencia positiva en el desempeño de las inversiones en el largo plazo.

Para darle un alcance mayor a esta política, desde el 2020 somos signatarios de los **Principios de Inversión Responsable (PRI)**, una iniciativa de inversionistas que trabaja en pro de un sistema financiero global sostenible, poniendo el cambio climático dentro de los asuntos más relevantes a gestionar para alcanzar su misión. En la misma línea, nos adherimos a la **Iniciativa Climática de Inversionistas LATAM (ICIL)** buscando fortalecer nuestras capacidades alrededor del tema.

Es así como en Porvenir también nos enfocamos fuertemente en la gestión del cambio climático en las inversiones, una estrategia que surge para dar respuesta a la emergencia climática que está alterando notablemente los negocios a través de sus impactos físicos y los cambios en políticas y tecnologías que, al mismo tiempo, se ponen en marcha para tratar de mitigar el calentamiento global.

En Porvenir **entendemos que el cambio climático trae consigo consecuencias importantes para la sociedad, las economías y los ecosistemas**, y por esto, creemos en la necesidad de generar respuestas adecuadas a los posibles impactos provenientes de los riesgos y oportunidades de este fenómeno en los negocios y, particularmente, en el sistema financiero. Desde nuestra visión como administradores de fondos de pensiones, reconocemos que el cambio climático es un riesgo financiero y, por esto, asumimos el compromiso de gestionarlo para salvaguardar los ahorros de los trabajadores colombianos y la resiliencia a largo plazo de nuestras inversiones.

Estamos transformando ese entendimiento del cambio climático en acción y, por eso, a través de avances específicos en la gestión de los riesgos y las oportunidades del cambio climático buscamos fortalecer el cumplimiento de nuestro deber fiduciario mejorando las relaciones de retorno-riesgo de nuestros portafolios administrados. En los últimos años, la tendencia de las decisiones de inversionistas y fondos de capital ha puesto en evidencia la creciente trascendencia de los criterios ASG, en las consideraciones de los portafolios y los mercados, así como la perspectiva de su relevancia en el futuro inmediato.



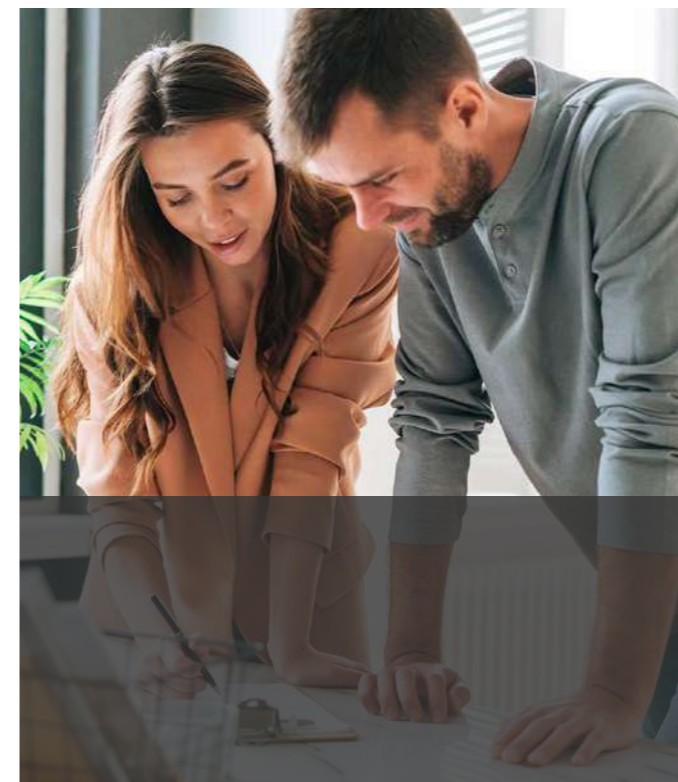
7.2. Así lo gestionamos (3-3)

El 2022 fue un año retador para la economía global y los mercados financieros, ya que el panorama se fue deteriorando con gran rapidez desde el primer trimestre. Factores como el aumento en las presiones inflacionarias y el aumento de tasas de interés que venían golpeando al mundo desde finales del año anterior, se intensificaron con el estallido del conflicto en Ucrania y todas las consecuencias negativas que ello ha traído sobre la economía europea principalmente. Además, las cadenas de suministro globales también sufrieron por el impacto de la política Cero COVID de China que llevó a cierres consecutivos de su economía, limitando la oferta global de bienes. La sumatoria de dichos factores ocasionó que diversos países se enfrentaran a elevadas inflaciones y, como consecuencia de ello, la política monetaria se tornó restrictiva lo cual ocasionó aumentos agresivos en las tasas de interés para atender los cambios de oferta y demanda.



Con el deterioro del panorama económico global, el Fondo Monetario Internacional (FMI) compartió sus proyecciones de crecimiento, el cual prevé como escenario central la moderación en el crecimiento del PIB global desde el 6,1% en 2021 hasta el 3,2% en 2022 y continúe esa tendencia de desaceleración en 2023, con un crecimiento de apenas 2,7%.

Ahora bien, Colombia no fue ajena a la difícil coyuntura global por lo que se evidenciaron desempeños negativos en los diferentes instrumentos de inversión. En detalle, el contexto macroeconómico local estuvo marcado por un aumento de la inflación, incrementos en la tasa de interés de política monetaria, pero, a diferencia del resto del mundo, un crecimiento en la actividad productiva. Este contexto negativo global y local ocasionó que el desempeño de los portafolios de Pensiones Obligatorias, Retiro Programado, Pensiones Voluntarias y Cesantías fuese negativo al cierre de 2022 pues en general, tanto los activos locales e internacionales de renta fija como de renta variable evidenciaron desvalorizaciones.



En Porvenir, la gestión de este tema material tiene como marco principal lo dictaminado por la Política de Inversión Responsable. Allí resaltamos nuestros enfoques en materia de inversión responsable, los cuales se pueden dividir en tres (3) grandes elementos:

- Integración de parámetros ASG en los procesos de evaluación de inversiones. Con esto buscamos incorporar los parámetros ASG dentro de calificaciones internas asignadas a las inversiones que, a su vez, serán utilizadas para aprobar y revisar los cupos de inversión.
- Fomentar la creación de inversiones temáticas en sostenibilidad.
- En términos de propiedad activa con emisores o fondos para temas ASG se desarrollan actividades como: **(1)** establecer canales de comunicación con emisores y fondos para solicitar información e intercambio de mejores prácticas; **(2)** ejercer los derechos políticos de las inversiones en nombre de los fondos administrados, enmarcado en los requisitos legales.

Así mismo, basados en los lineamientos establecidos en la Política de Inversión Responsable y de acuerdo a las Circulares 007 y 008 de 2021 de la Superintendencia Financiera de Colombia, se incorporaron los elementos de gestión de riesgos ASG y climáticos dentro de la Política de Inversiones de los Fondos de Pensiones Obligatorias, Portafolios del Fondo de Cesantías y Fondo Voluntario de Pensiones.



Gestión de los portafolios administrados

Para cumplir con nuestra misión de contribuir al crecimiento del ahorro de nuestros afiliados, contamos con un robusto proceso de inversiones, además de un equipo experto y especializado en la administración de los recursos.

De hecho, con el fin de realizar una adecuada gestión de los Fondos de Pensiones administrados, hemos establecido lineamientos robustos mediante los cuales buscamos propender por el mayor retorno posible para nuestros afiliados, dentro de unos criterios de riesgo controlado, que garanticen a lo largo del tiempo, la consistencia con las características definidas para cada uno de los Portafolios de acuerdo con la regulación vigente. En particular, el régimen de inversión de los fondos de pensiones administrados se rige por lo dispuesto en las Leyes 100 de 1993 y 1328 de 2009 y el Decreto 2555 de 2010.

Para apoyar la consistencia de nuestros procesos, en Porvenir realizamos una **Asignación Estratégica de Activos (AEA)** con horizonte de 10 años la cual ha contribuido a que la administración de los recursos de nuestros afiliados continúe siendo ordenada, eficiente, y cumpla con los objetivos de inversión de largo plazo. Este proceso de Asignación Estratégica de Activos (AEA) se realiza de acuerdo con la teoría de portafolios diseñada por Harry Markowitz, en la cual se busca maximizar el valor esperado del retorno absoluto de cada portafolio, sujeto a restricciones de riesgo absoluto que garantizan que el perfil de riesgo del portafolio. Así mismo, se incluyen restricciones de riesgo relativo que permiten gestionar el riesgo de rentabilidad mínima.

La Asignación Estratégica de Activos (AEA) es revisada en diferentes instancias antes de su aprobación por parte de la Junta Directiva:



Adicionalmente, realizamos un seguimiento permanente de las estrategias adoptadas desde la Vicepresidencia de Inversiones y la Vicepresidencia de Riesgos, con el fin de incrementar las rentabilidades de los portafolios en medio de un entorno de control de riesgos, logrando el mayor beneficio para nuestros afiliados. Así mismo, contamos con una gran cantidad de reportes a lo largo del año, que le permiten a la compañía y a nuestros diferentes mecanismos de control, garantizar con el adecuado manejo de los recursos administrados por nosotros.

Para Porvenir es sumamente relevante continuar con una política de inversión robusta y eficiente que cumpla el compromiso con sus afiliados de quienes administra un total de \$189,2 billones de pesos entre Pensiones Obligatorias, Cesantías, Pensiones Voluntarias y Pasivos Pensionales al cierre de 2022.

Rentabilidades E.A. 31/12/22

Periodo	Moderado	Conservador	Retiro	Mayor riesgo	Cesantías LP	Cesantías CP
Año Corrido	-4.0%	-3.4%	-2.1%	-4.5%	-6.6%	-7.7%

Nuestros portafolios de inversión

En Porvenir realizamos la administración de los recursos de los afiliados siguiendo estrictamente los lineamientos dados por el Gobierno Nacional bajo el Decreto 2555 de 2010, buscando un sólido retorno en el largo plazo para ellos. Estos parámetros permiten que los portafolios inviertan en activos de renta fija, renta variable, liquidez, inversiones alternativas, dólar, entre otro grupo de activos, con proporciones adecuadas a cada perfil de riesgo. Estos activos pueden presentar volatilidades en el corto y mediano plazo, llegando incluso a generar desvalorizaciones, las cuales son más que compensadas en el largo plazo.

Colombia es el principal destino de las inversiones de Porvenir. De cada 100 pesos del portafolio de pensiones obligatorias moderado, que es el más representativo, cerca de 60 pesos los invertimos en instrumentos financieros que tienen como destino la financiación de empresas locales o del Gobierno Nacional.

La siguiente, es la distribución de activos al interior de cada fondo de pensiones obligatorias y cesantías de Porvenir al cierre de 2022:

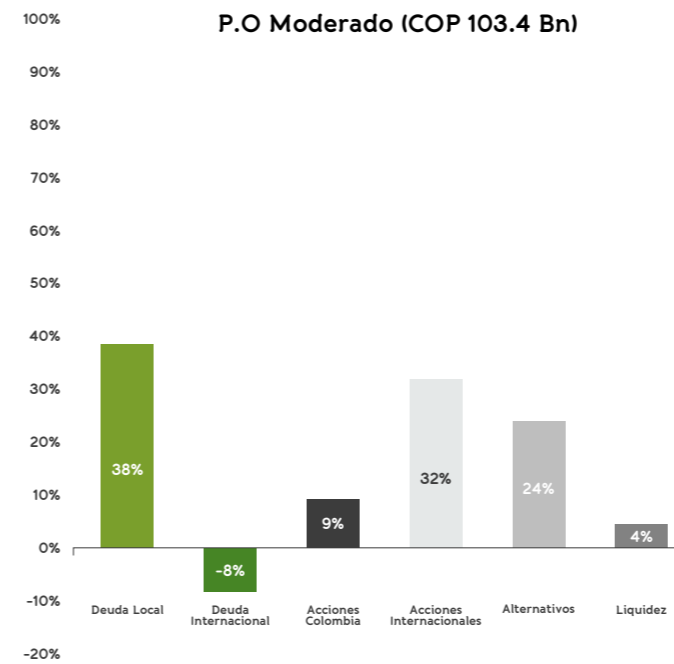


Gráfico 1. Composición portafolio Pensiones Obligatorias Moderado PORVENIR, a 31 diciembre de 2022. Fuente: Porvenir.

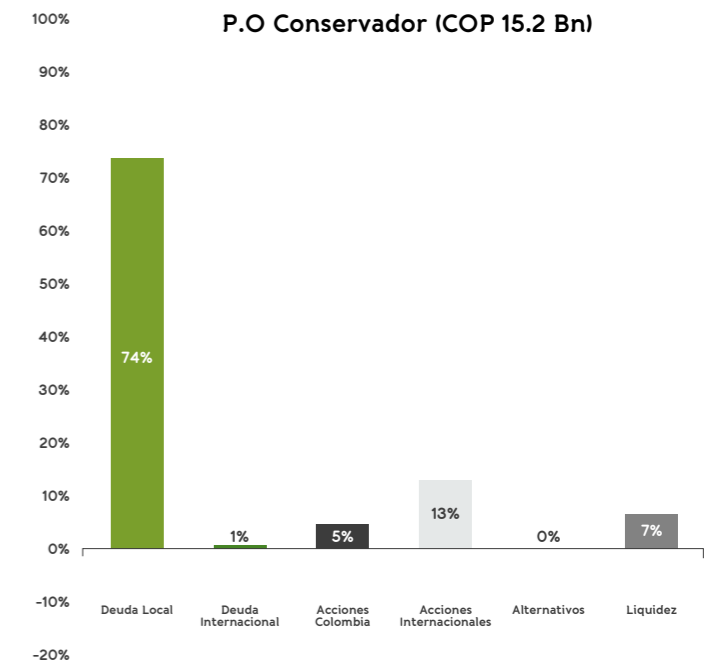


Gráfico 2. Composición portafolio Pensiones Obligatorias Conservador PORVENIR, a 31 diciembre de 2022. Fuente: Porvenir.

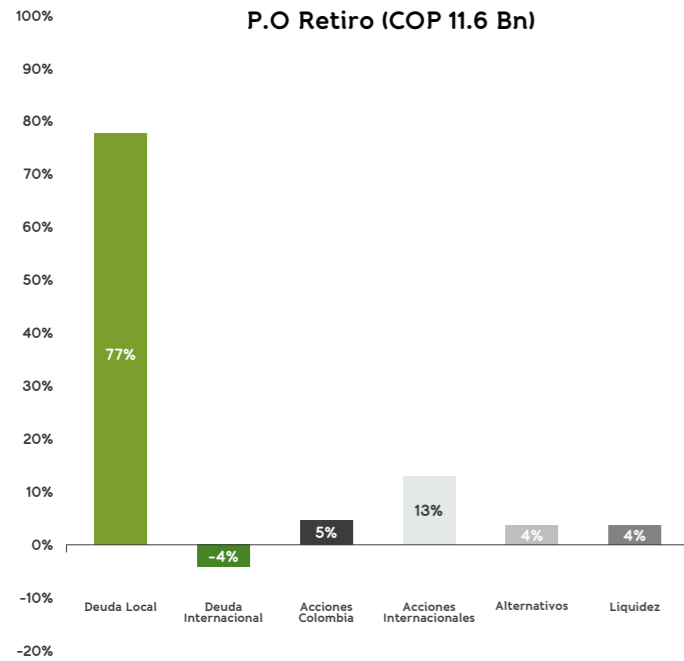


Gráfico 3. Composición portafolio Pensiones Obligatorias Retiro Programado PORVENIR, a 31 diciembre de 2022. Fuente: Porvenir.

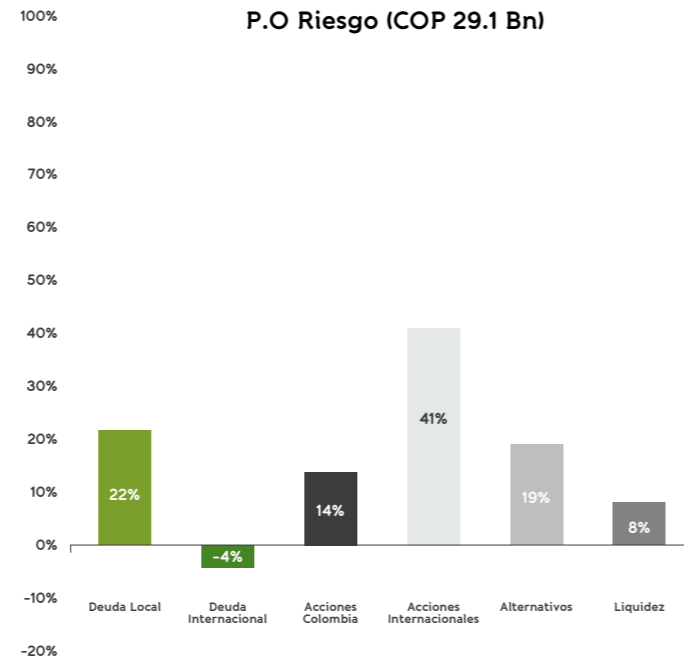


Gráfico 4. Composición portafolio Pensiones Obligatorias Mayor Riesgo PORVENIR, a 31 diciembre de 2022. Fuente: Porvenir.

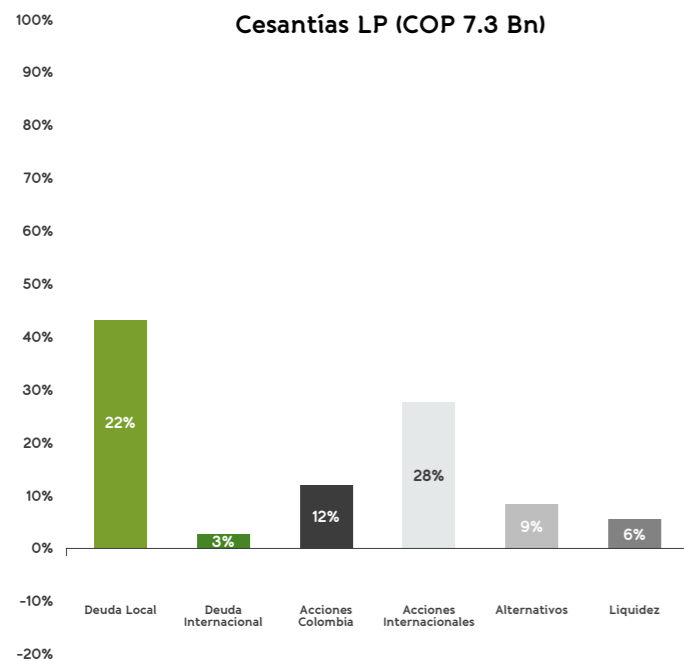


Gráfico 5. Composición portafolio Cesantías Largo Plazo PORVENIR, a 31 diciembre de 2022. Fuente: Porvenir.

Sumado a lo anterior, los activos en los que Porvenir invierte se valoran diariamente a precios de mercado y son volátiles. La volatilidad financiera hace referencia a las variaciones o fluctuaciones que presenta la rentabilidad de un activo o un portafolio en un periodo de tiempo y frente a los resultados históricos. Frecuentemente asociamos la volatilidad como sinónimo de pérdida, sin embargo, esta puede influir tanto positiva como negativamente en los resultados de una inversión.

Para cuidar el dinero de nuestros afiliados, en Porvenir siempre trabajamos con políticas de diversificación de las inversiones. Así mismo, seguimos estrategias de inversión acordes con el perfil de riesgo en el que se encuentran los recursos del ahorro pensional de los mismos. Ponemos a su servicio profesionales altamente calificados y especializados para manejar las inversiones de los Fondos de Pensiones Obligatorias.

Generación Sostenible Porvenir

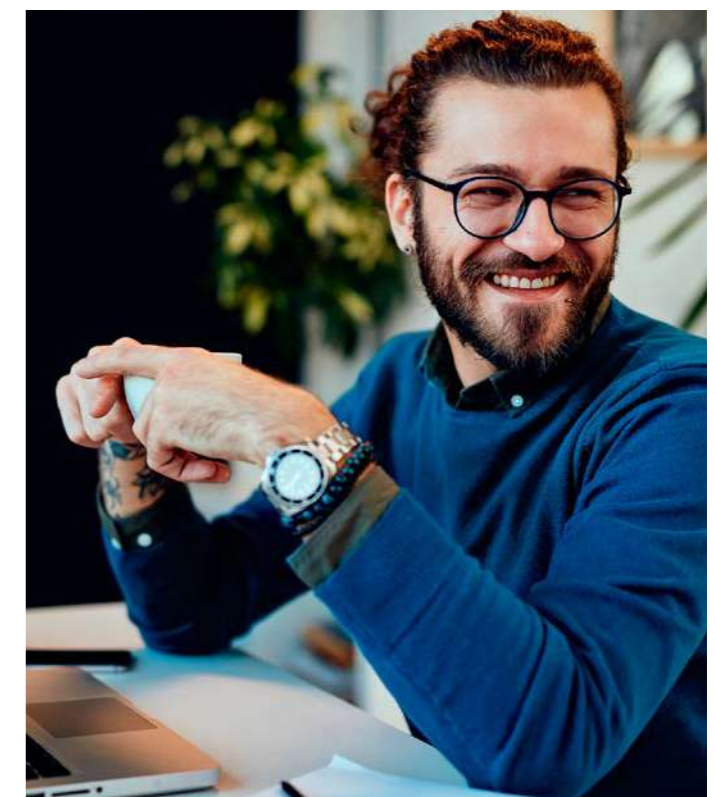
En Porvenir entendemos la cultura del ahorro como un mecanismo de inclusión y transformación social, esencial para una vejez digna. Por eso, es el pilar de su misión y el eje por medio del cual se genera valor compartido y se contribuye al desarrollo económico, social y ambiental del país. Por ello, tener un portafolio como Generación Sostenible Porvenir resulta de vital importancia para la Organización, al ser un portafolio de inversión que destina sus recursos a emisores de nivel global cuyo desarrollo del objeto social cumpla con los criterios ASG, y/o emisiones con dicho criterio.

Lo anterior, no solo ayuda a Porvenir a cumplir con su objetivo de contribuir al crecimiento del ahorro de los afiliados, apoyándolos en todas las etapas de su vida sino, adicionalmente, a construir un camino con el cual se genera valor compartido y se asegura la sostenibilidad del negocio, brindando estrategias de inversión sostenibles y que estén acorde a los lineamientos tanto nacionales como internacionales y encaminados al cumplimiento de la Agenda 2030.

Asimismo, poder ofrecer un portafolio con estas características posiciona a Porvenir como pionera en la implementación de este tipo de estrategias de inversión, ya que pocos agentes de la industria tienen en su oferta un portafolio similar. Tener este portafolio en Porvenir ha generado una fuerte acogida principalmente en los clientes más jóvenes, quienes están cada día más interesados en oportunidades de inversión sostenibles y amigables con el planeta, que sean disruptivas y con las que se puedan sentir identificados. Además, la diversificación de las inversiones del portafolio que buscan en el largo plazo un desempeño económico positivo, junto con las bajas barreras de entrada para que los clientes accedan al portafolio, generan mayores incentivos para afiliarse al mismo.

Dentro de la política de inversión, el portafolio tiene como objetivo mantener inversiones diversificadas en un perfil de riesgo agresivo en instrumentos financieros con el sello ASG. Para tal fin, se tienen establecidos límites generales, los cuales están detallados en el prospecto del portafolio que se publica en la página web. Asimismo, se tienen unos rangos tácticos de inversión para cada activo que se describen a continuación:

Tipo de Activo	Rangos Tácticos	
	Min	Max
Liquidez	5%	100%
Renta Fija Colombia	20%	60%
Renta Fija Internacional	0%	40%
Total Renta Fija	20%	80%
Renta Variable	25%	75%
Total Renta Variable	20%	75%
Descobertura	20%	95%



Con esto se asegura que el portafolio mantenga su perfil de riesgo y se puedan implementar estrategias de inversión de manera eficiente y alineadas con dichos rangos. Se realiza una revisión de manera periódica con el fin de establecer los objetivos de inversión por cada clase de activo del portafolio. Además, se hace un seguimiento de manera semanal al portafolio para evaluar su rentabilidad y desempeño mediante el Comité de seguimiento de Pensiones Voluntarias, en donde se monitorean los cambios y se revisa la estrategia de inversión.

7.3. Nuestros resultados

Durante el 2022 se destacan importantes actividades que permiten evidenciar avances en la implementación y el fortalecimiento de la inversión responsable en Porvenir. Entre las principales actividades se destacan:

Adhesión a PCAF: Porvenir se adhirió a la Alianza para la Contabilidad del Carbono en la Industria Financiera (*Partnership for Carbon Accounting*

Financials - PCAF, por sus siglas en inglés), con la cual se compromete a medir y divulgar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de una porción de sus portafolios de inversión en un plazo de tres años.

Para cumplir lo anterior, estamos recorriendo el camino hacia el establecimiento de objetivos relativos a la descarbonización. Dicho proceso ha significado el desarrollo de un modelo de medición de huella de carbono para los portafolios que administramos y que nos permitirá prepararnos internamente para, en un futuro, establecer metas que nos acerquen hacia la alineación de nuestras inversiones con los objetivos climáticos del país y del sector financiero internacional. De acuerdo con la metodología de medición de huella de carbono desarrollada por PCAF, sólo se está aplicando para la porción de renta variable cotizada y bonos corporativos. Las emisiones cubiertas incluyen el alcance 1 y 2 reportadas por los emisores que presenten esa información.

A continuación, divulgamos los resultados iniciales de este ejercicio:

2021							
Tipo de Activo	Total Administrado por Porvenir (COP Bn)	Total cubierto con aplicación de metodología PCAF (COP Bn)	Participación como % de los AUM de Porvenir	Porcentaje de la Clase de Activo cubierto con metodología PCAF	Emisiones Financiadas (tCo2e)	Huella de Carbono (tCo2e / Millon USD)	Calidad de Datos
Renta Variable Listada	18,07	17,15	9,21%	95%	630.122,8	100,9	1
Bonos Corporativos Listados	10,42	7,71	5,31%	74%	228,204,0	36,5	1
Total RV y RF	28,48	24,87	14,51%	87%	858,339,0	137,4	1

Las emisiones financiadas y la huella de carbono para los activos cubiertos por parte de Porvenir en cuanto a renta variable listada y bonos corporativos fueron de 858,326 toneladas de CO2e en 2021. La huella de carbono para el 2021 fue de 137.4 toneladas de CO2e por cada millón

de dólares de los activos bajo administración. Las clases de activos renta variable listada y bonos corporativos representan aproximadamente \$28,48 billones de pesos para los activos bajo administración de Porvenir (alrededor del 14.51% de los activos de Porvenir al 31 de diciembre de 2021).

Construcción Hoja de Ruta TCFD: con el objetivo de implementar las recomendaciones de divulgación del TCFD y robustecer nuestra gestión de riesgos y oportunidades del cambio climático, trabajamos conjuntamente con Transforma y UKPACT en el marco del proyecto CCADI (Iniciativa de Divulgación de Activos Climáticos de Colombia) para fortalecer nuestras capacidades frente al tema y plantear una hoja de ruta que identifica acciones puntuales a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo, que nos llevarán a implementar las recomendaciones del TCFD.

Actividades como signatarios de los PRI: durante el año participamos activamente en las reuniones organizadas por PRI con otros signatarios de la región LATAM para continuar creando lazos y entendiendo las tendencias y mejores prácticas en temas de inversión responsable. Fuimos seleccionados para hacer parte, en 2023, del Asset Owner Technical Committee del PRI, lo que nos permitirá apoyar el desarrollo de prácticas de inversión responsable para los Propietarios de Activos.

Fortalecimiento de calificaciones ASG para emisores locales: continuamos fortaleciendo una base de datos propietaria de información ASG que sirve como fuente de información para la construcción de calificaciones internas ASG de emisores en diferentes sectores y que contribuye con los análisis de riesgo y la incorporación de criterios ASG dentro de las decisiones de inversión.

Desarrollo de programas de formación y capacitación ASG: desarrollamos el programa de formación de diferentes integrantes del proceso de inversiones de Porvenir en temas ASG e inversión responsable.



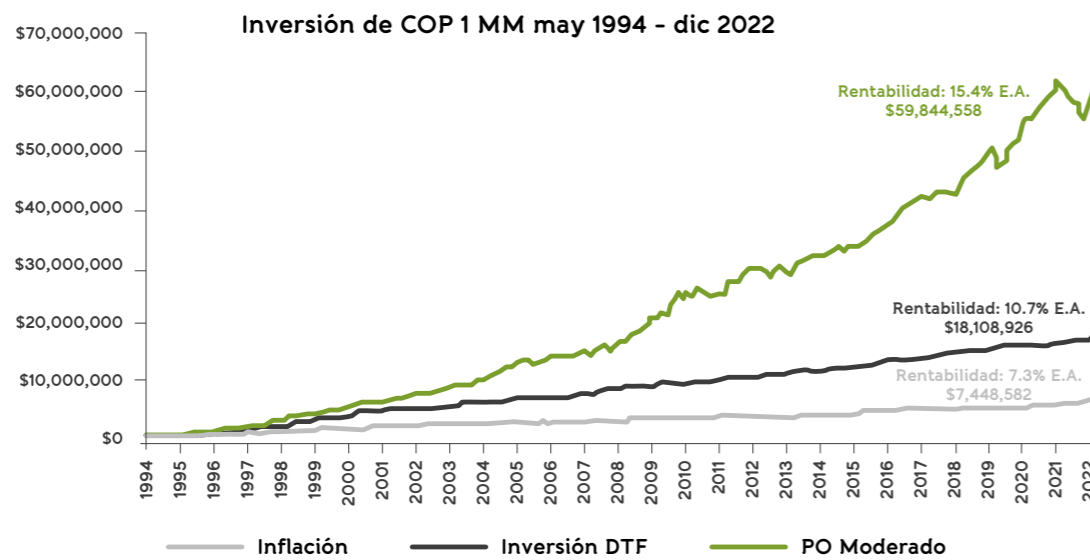
Gestión de los portafolios administrados

Rentabilidades

Dado el complejo panorama económico local e internacional que se vivió en 2022, los resultados particulares del año para los portafolios administrados fueron negativos. En particular, las rentabilidades de los portafolios recibieron efectos de movimientos en variables como la tasa de interés de los tesoros de 10 años que aumentó desde un nivel de 1,51% a finales de diciembre de 2021 hasta un nivel de 3,87% el 31 de diciembre de 2022, lo que representa una desvalorización del 17,7% E.A de este activo en lo corrido del año. En paralelo, la renta fija local se desvalorizó también, pues los títulos de deuda pública a tasa fija con vencimiento en 2034 pasaron de un nivel de rendimiento de 8,27% al 31 de diciembre de 2021 a un nivel de 13,06% al 31 de diciembre de 2022, lo que equivale a una desvalorización de 28,7% E.A., en el año.

Los mercados accionarios también tuvieron un comportamiento negativo durante el 2022. En mercados desarrollados, el S&P de EE. UU se desvalorizó un 19,4% E.A., y el Stoxx50 de Europa se desvalorizó un 11,7% E.A. En mercados emergentes, el índice de mercados emergentes EEM se desvalorizó un 21,7% E.A., y el COLCAP se desvalorizó un 8,9% E.A. En cuanto a la TRM, el 2022 arrancó con una tasa de cambio del orden de los COP 3,981 y cerró por el orden de los COP 4,810. Esto representa un incremento de la tasa de cambio de 20,8% durante el año reportado.

A pesar de los resultados del 2022, siempre recordamos a nuestros afiliados mantener una visión de largo plazo. Por ello, resaltamos un análisis del desempeño de los Fondos de Pensiones Obligatorias en el largo plazo pues los recursos permanecen en el portafolio por periodos prolongados de tiempo, y la Asignación Estratégica de Activos está considerada a un periodo de 10 años. Bajo esa óptica, como lo muestra el siguiente gráfico, si el 31 de mayo de 1994 hubiésemos invertido 1 millón de pesos en nuestro Portafolio Moderado, al 31 de diciembre de 2022 tendríamos 59,8 millones de pesos, lo que evidencia los buenos resultados que han tenido nuestros portafolios a lo largo del tiempo, por encima de otras alternativas de ahorro.



Durante el 2022 se revisaron algunas alternativas de inversión de varios de los fondos de deuda de infraestructura, que rondan en \$3 billones de pesos. Este tipo de fondos financiarán la operación y mantenimiento de las obras que se han venido terminando, así como los nuevos proyectos 5G, infraestructura férrea, aérea, portuaria, transporte masivo, entre otros.

- Los fondos de deuda de infraestructura de primera generación ya han completado sus planes de inversión y han hecho llamados por más del 80% del capital comprometido.
- La Tasa Interna de Retorno (TIR) promedio (ponderado por capital invertido) de este tipo de inversiones es de 13,3% a 31 de diciembre de 2022.

La inversión para la financiación de estos proyectos genera un gran valor para los portafolios administrados ya que tienen rentabilidades esperadas atractivas y cuentan con horizontes de largo plazo que calzan adecuadamente con el perfil

de los afiliados que se pensionarán en el futuro. Adicionalmente, al tener un comportamiento diferente a los activos financieros tradicionales, las inversiones en infraestructura contribuyen a mitigar los riesgos financieros de los portafolios, mejorando su eficiencia a través de una mayor diversificación.

Además, se tienen también las inversiones realizadas por Porvenir en el sector infraestructura, que en 2022 estuvieron enfocadas en subsectores como: eléctrico - energético y construcción - a través de instrumentos de deuda y participaciones en emisores como Grupo Energía de Bogotá – GEB, Interconexión Eléctrica SA – ISA, Celsia Promigas, Ecopetrol, Grupo Argos, Cementos Argos, Corficolombiana, Enel Colombia, entre otros.

Esta categoría de inversiones en infraestructura de los Fondos administrados por Porvenir en 2022 totalizó \$10,3 billones de pesos, considerando su participación en Pensiones Obligatorias y Cesantías.

Nuestros portafolios de inversión

Los Fondos de Pensiones han jugado un rol preponderante en el desarrollo económico del país, al ser una fuente de ahorro privado para el país y contribuir a través de las inversiones que se han realizado a lo largo de los años. Los recursos administrados por las AFPs han sido fuente de financiamiento de múltiples proyectos de infraestructura, inversión pública y capital para compañías del sector privado en diferentes sectores económicos.

Mercado de infraestructura

El desarrollo económico procedente de la dinámica generada por los ahorros de los colombianos se puede detectar en las importantes obras de infraestructura que se proyecta realizar a nivel nacional para el incremento de la productividad y el crecimiento económico de largo plazo. Por ejemplo, se destaca que al cierre de 2021 aproximadamente el 73% de los proyectos 4G de la Primera, Segunda y Tercera Ola lograron el cierre financiero total (22/30), y para los proyectos de 5G, se cerraron \$1,5 billones de pesos.



Mercado de inversión pública

Los Títulos de Tesorería (TES) son los instrumentos de deuda pública mediante los cuales el Gobierno Nacional capta recursos monetarios, cuyo fin es la financiación de la inversión pública, los gastos de funcionamiento, administración de justicia, educación, salud, seguridad, transferencias a los entes territoriales y el servicio de la deuda. Los Fondos de Pensiones y Cesantías continúan siendo uno de los mayores tenedores de deuda pública local, con una participación de 25% del total de la deuda emitida al cierre de diciembre de 2022. Las inversiones de Porvenir en TES ascendieron a 39 billones de pesos a al cierre del año en los portafolios de Pensiones Obligatorias y Cesantías Largo Plazo. Adicionalmente, los Fondos de Pensiones y Cesantías fueron un apoyo en el mercado de deuda pública en medio de las necesidades de financiamiento que tuvo el país para hacerle frente a la situación económica generada por la COVID-19.

Por otra parte, la existencia del ahorro pensional privado en Colombia ha sido un factor fundamental para que el perfil de la deuda pública mejore, a través de mayores plazos de financiación y una mayor participación de la deuda denominada en pesos frente a la deuda externa. En su último informe de Estrategia de la Gestión de la deuda de Mediano Plazo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público destacó que se contempla fuentes de financiamiento distribuidas entre 70% en deuda interna y 30% en deuda externa, con el apoyo de los inversionistas locales. De igual modo, el rol del ahorro pensional ha sido un apoyo en el perfil externo, pues las inversiones internacionales que manejan los Fondos de Pensiones y Cesantías hacen parte de la balanza de capitales y de la cuenta corriente de la Balanza de Pagos y favorecen la posición externa del país.

Mercado de capitales

Los Portafolios de Pensiones Obligatorias y Cesantías también cuentan con una importante inversión en empresas locales, tanto de carácter público como privado, las cuales son generadoras de crecimiento, empleo e ingresos para el país. De igual forma, la participación accionaria de los Fondos de Pensiones en estas empresas locales ha contribuido a fortalecer el Gobierno Corporativo y la transparencia en el manejo financiero. Nuestro portafolio de Pensiones Obligatorias Moderado que administra más de COP 103,4 billones de pesos tiene un 12,6% invertido en acciones o empresas locales, lo cual es equivalente a COP 10,5 billones de pesos distribuidos entre diferentes sectores a cierre de diciembre de 2022.

Industria y regulaciones

Porvenir tiene un papel relevante en el mercado de capitales de Colombia. Es un agente importante en los volúmenes de negociación en los mercados secundarios de renta fija pública y privada, renta variable y cambiario. De igual forma, tiene un rol protagónico al participar como inversionista en las emisiones primarias de títulos de deuda pública y privada, así como en las de renta variable. Desde el punto de vista normativo, la industria trabajó junto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público para mejorar las leyes vigentes que rigen a los Fondos de Pensiones Obligatorias y de Cesantías. Los cambios normativos más importantes y proyectos actualmente en curso son los siguientes:



- **Propuesta de ajuste Simuladores Pensionales:** se efectuó desde el Gremio solicitud de revisión de la metodología vigente de cálculo de tasa de simuladores pensionales previendo la necesidad de que la metodología considere expectativas más acertadas de las rentabilidades futuras de los fondos de pensiones, de modo que se reflejen de manera más asertiva cálculos esperados sobre el saldo de la cuenta de ahorro de los afiliados. Para ello, se efectuaron mesas de socialización del modelo propuesto con la Superintendencia y se efectuaron reuniones de socialización de los modelos internos de cada AFP, logrando que se implemente el modelo propuesto que contempla la mediana de simulaciones construidas por las AFP de acuerdo con sus modelos internos.
- **Margen de Solvencia:** se trabajó con la Unidad de Regulación Financiera (URF) frente al Decreto de Margen de Solvencia (Decreto 175 de 2022) buscando la ampliación de la implementación de este, de modo que se aplicará a partir de su reglamentación. Teniendo en cuenta que la propuesta de reglamentación se conoció solo a finales del año, la implementación solo será efectiva hasta febrero del 2024.
- **Seguimiento a la reglamentación de fondos de pensión voluntarios:** en virtud de la derogatoria de la normativa aplicable a los fondos de pensiones voluntarias y considerando las facultades del Gobierno Nacional para su reglamentación, se efectuó seguimiento a la implementación de reglamentación de los fondos de pensiones voluntarias y se efectuaron consultas conforme se requería frente al proceso de implementación, sin nuevas novedades.

- **Transparencia de la información:** se logró la publicación mensual en la página de la SFC de los compromisos de fondos de capital privado en los portafolios de inversión. Para ello, se adelantaron reuniones con las AFP y la SFC para su implementación, logrando cada vez una mayor información detallada y de acceso público de los portafolios.

Generación Sostenible Porvenir

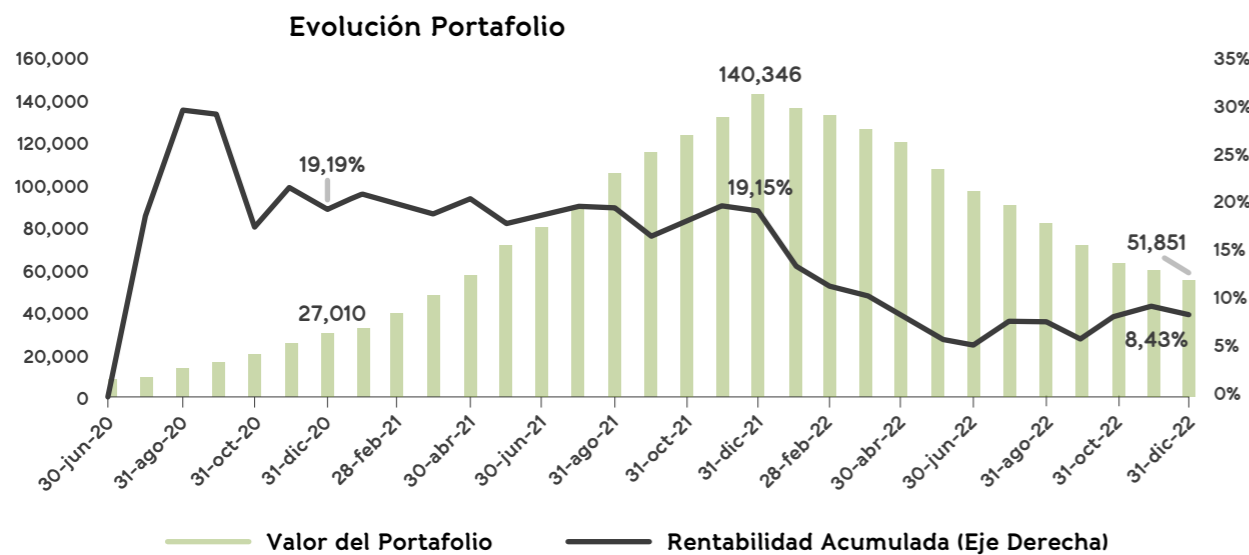
En relación con el impacto de los factores ASG en el portafolio de Generación Sostenible Porvenir, evidenciamos dos aspectos muy positivos al compararlo con un portafolio equivalente sin denominación sostenible, con composición similar de clases de activos para el cierre del 2022:

- La medición de huella de carbono del portafolio de Generación Sostenible Porvenir corresponde a un 38,25% de la intensidad media ponderada de carbono de un portafolio equivalente sin denominación sostenible.

- La eficiencia de riesgo-retorno medida a través del Sharpe Ratio para el año 2022 es casi 1,67 veces mejor para el portafolio de Generación Sostenible Porvenir.

Dada la coyuntura de mercados del año 2022, se vio un decrecimiento del 63.06% de los recursos administrados por el portafolio Assets Under Management (AUM por sus siglas en inglés), pasando de \$140.300 millones a finales de 2021 a \$51.850 millones para cierre del 2022. Adicionalmente el portafolio cerró el año con una rentabilidad neta efectiva anual del -5.90%, llevando la rentabilidad acumulada (desde el lanzamiento del portafolio, esto es mayo 2020) al 8.43%. Es importante tener en cuenta que las obligaciones de Porvenir S.A. son de medio y no de resultado y, por lo tanto, no garantiza rentabilidad alguna sobre los recursos aportados.

En el siguiente gráfico se muestra el comportamiento histórico del portafolio:



Con ello, se resalta el mayor conocimiento adquirido por parte de los gestores de portafolio en cuanto a los productos ASG, robusteciendo así el proceso de selección de las nuevas estrategias a incluir en los portafolios.



Queremos destacar dos grandes hitos de nuestra gestión en el portafolio de Generación Sostenible Porvenir:

- La capacitación, por parte de algunos miembros de los equipos de inversión y riesgo, en el curso de “Entendiendo y manejando los riesgos climáticos”, el cual fue dictado por el Centro Regional de Finanzas Sostenible de la Universidad de Los Andes. En este curso desarrollamos herramientas para la selección, inversión y monitoreo de proyectos con enfoque ASG.
- Incluir un espacio de capacitación en la reunión mensual con la fuerza comercial para detallar el comportamiento del portafolio y su

composición. Con ello, esperamos fortalecer los conocimientos de nuestra fuerza comercial dándoles herramientas cada vez más útiles, aumentando su conocimiento no solo en el funcionamiento del portafolio, sino también en los distintos productos ASG.

Finalmente, el 2022 fue un año de grandes lecciones aprendidas, a saber:

- Hacer un manejo riguroso de las posiciones para mantener un perfil de portafolio.
- Generación de conciencia en la visión de largo plazo para este tipo de inversiones que podría contribuir a evitar retiros en momentos menos favorables para los partícipes.

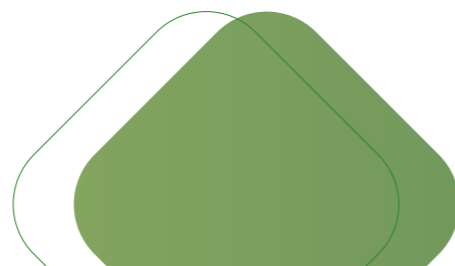
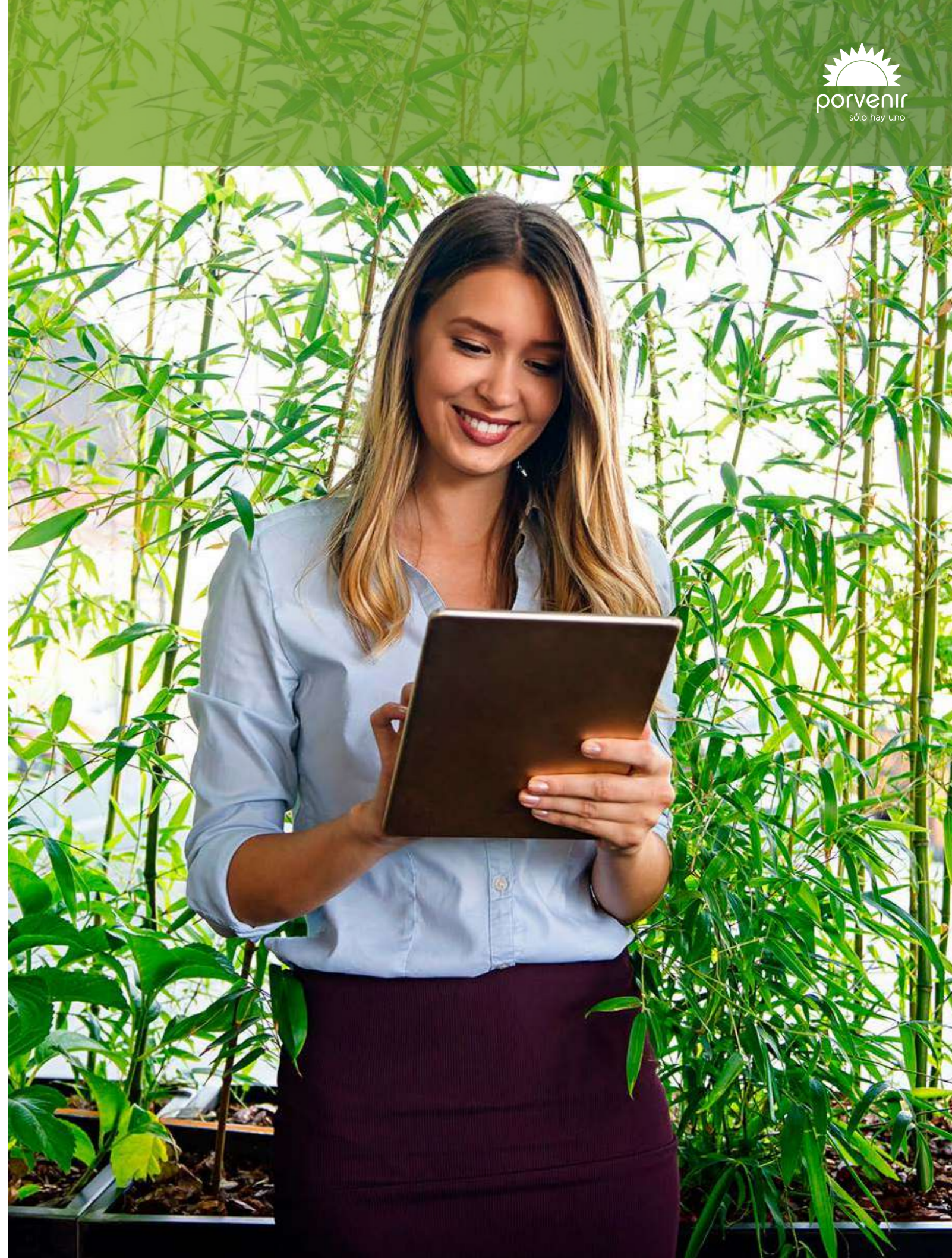
7.4. Hoja de Ruta TCFD – Gestión de Riesgo de Cambio Climático

La inversión responsable en Porvenir es de suma importancia para nuestra sostenibilidad en el tiempo. Por ello, somos conscientes de la importancia de trazarnos metas alcanzables a corto, mediano y largo plazo en cada uno de nuestros frentes en la materia para avanzar de manera coordinada y responsable.

En cuanto a la gestión del cambio climático, nuestro compromiso radica en la gestión de los riesgos y oportunidades derivados del mismo

y en la divulgación de información financiera relacionada con el clima. Por eso, ponemos en conocimiento de nuestros interesados el camino que nos llevará a apropiarnos el (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD, por sus siglas en inglés*). Lo anterior, bajo el entendimiento de que esta hoja de ruta será revisada y actualizada periódicamente respondiendo a nuestro proceso de mejora continua y con el fin de seguir el ritmo constante de la evolución en regulación, el avance en conocimiento y las mejores prácticas alrededor de la gestión de los riesgos y oportunidades del clima.

Fase	Identificación y Análisis 2023	Medición y Planeación 2024	Tomar Acción 2025
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de Comités de Junta Directiva en cambio climático. Presentación de resultados de evaluación de riesgos y oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de posible adhesión a TCFD. Capacitación de Junta Directiva en cambio climático. Evaluación de Comités de Junta Directiva sobre cambio climático. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo de apetito de riesgo y metas climáticas por parte de la Junta Directiva Definición de funciones detalladas de la Junta Directiva respecto a cambio climático.
Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de riesgos y oportunidades del cambio climático. Análisis inicial de posibles efectos en la estrategia (AEA / ATA) y portafolios en voluntarias (Generación Sostenible). 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de resiliencia de la estrategia bajo distintos escenarios climáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Formalización del plan de acción climático de largo plazo. Estrategias de involucramiento con emisores.
Gestión de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Mapeo de exposición de portafolios a riesgos y oportunidades. Identificar acciones de engagement y colaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> Medición de potencial impacto de riesgos y oportunidades del clima haciendo uso de escenarios climáticos. Integración de aspectos climáticos en el sistema general de riesgos y asignación de responsabilidades en líneas de defensa. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición y aprobación del apetito de riesgo climático Implementación de acciones de respuesta para la gestión de riesgos y oportunidades del clima. Evaluación de metodologías y procesos por parte de la Auditoría Interna.
Métricas y metas	<ul style="list-style-type: none"> Definición de métricas de exposición a riesgos y oportunidades. Medición de huella de carbono de portafolios. Medición de huella de carbono operativa y establecimiento de metas de reducción. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de estrategias de descarbonización de los portafolios. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de metas climáticas para la gestión de riesgos y la descarbonización de los portafolios.





7.4.

Metas

Nuestros portafolios de inversión

- Seguimiento a los cambios de metodología de los simuladores pensionales.
- Implementación en 2024 del Decreto 175 de 2022 de Margen de Solvencia.
- Seguimiento a la información publicada en la página de la Super Intendencia Financiera frente a los compromisos de los fondos de capital privado en los portafolios de inversión con el fin de establecer posibles mejoras.

Generación Sostenible Porvenir

- Apuntar a un constante crecimiento de productos de inversión ASG, con el fin de que Porvenir se encuentre a la vanguardia en la evolución que tiene este Asset Class a nivel mundial.
- Continuar robusteciendo el proceso de capacitación de la fuerza de ventas buscando así que el crecimiento del portafolio se mantenga, a la vez que se exploran nuevos portafolios de inversión a lanzar dentro de este ámbito de sostenibilidad.
- Contribuir en la construcción de marcos regulatorios y de medición de inversiones ASG con los organismos pertinentes, ya que, al ser una temática nueva y disruptiva, los lineamientos de medición apenas están siendo incorporados por la mayoría de las organizaciones en LATAM, de manera que todavía hay mucho por avanzar.

Anexo 1 - Divulgación de Medición de Emisión de Gases Efecto Invernadero para los Activos bajo Administración de Porvenir

1. Introducción.

Con el objetivo de fortalecer el proceso de gestión de riesgo de cambio climático, nos hemos comprometido con medir y divulgar las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) siguiendo la metodología establecida por la Alianza para la Contabilidad del Carbono en la Industria Financiera (Partnership for Carbon Accounting Financials — PCAF (por sus siglas en inglés)).

2. Metodología PCAF.

PCAF es una asociación global de instituciones financieras que trabajan juntas para desarrollar e implementar un enfoque armonizado para evaluar y divulgar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas con su financiación e inversión para facilitar la transparencia y la rendición de cuentas del sector financiero con relación al Acuerdo de París.

El estándar PCAF se está implementando en cinco regiones a nivel mundial (África, Asia-Pacífico, Europa, América Latina y América del Norte). Actualmente son más de 300 instituciones a nivel global las que se han sumado al compromiso para la implementación del estándar PCAF con el fin de conocer las emisiones financiadas de cada una de estas compañías.

Porvenir se adhirió a PCAF en julio de 2022, con lo cual nos comprometimos a evaluar y divulgar las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras inversiones de acuerdo con la metodología de PCAF.

3. Clases de Activos.

Las clases de activos cubiertos por la metodología PCAF son:

- Renta variable listada y bonos corporativos.
- Préstamos empresariales y renta variable no cotizada
- Financiación de proyectos
- Bienes inmuebles comerciales
- Hipotecas
- Préstamos para vehículos de motor
- Deuda soberana

Por la estructura de la composición de los activos del portafolio de Porvenir, la metodología sólo se está aplicando para la porción de Renta variable cotizada y bonos corporativos.

4. Emisiones Cubiertas.

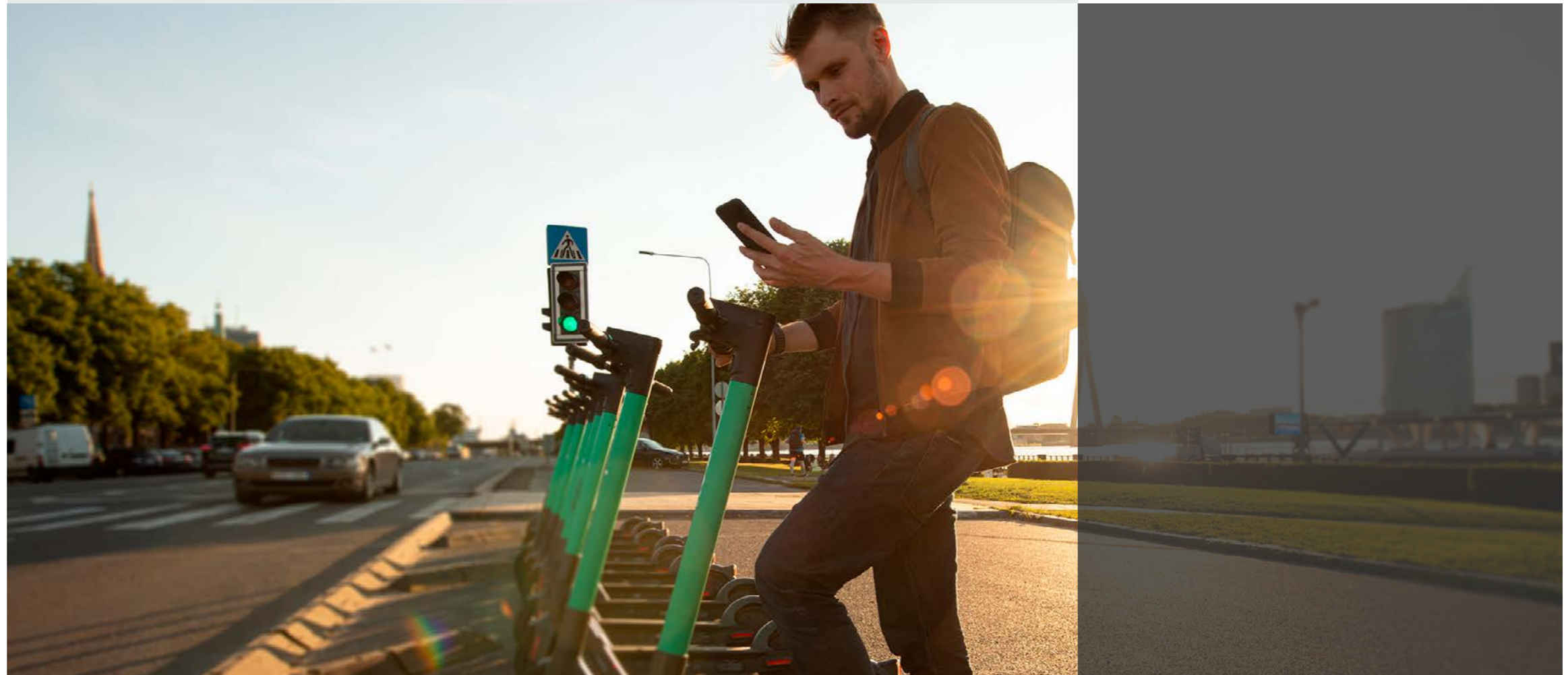
Con las emisiones cubiertas se pretende conocer la cantidad de toneladas de carbono equivalentes (tCO₂e) que son atribuidas a las entidades financiadas por medio de las inversiones de Porvenir.

La metodología PCAF reconoce que a través de las inversiones se pueden llegar a generar diferentes impactos, estas se dividen en emisiones de alcance 1, 2 y 3.

- Las emisiones de alcance 1 son emisiones directas producidas por la entidad, como las generadas por el funcionamiento de esta.

- Las emisiones de alcance 2 son emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida y/o comprada por la entidad.
- Las emisiones de alcance 3 son emisiones indirectas que están bajo el control de un agente ajeno a la entidad.

Porvenir llevará a cabo el cálculo de sus emisiones financiadas tomando como base las emisiones de alcance 1 y 2 reportadas por los emisores que presenten esa información. Esto debido a que las emisiones de alcance 3 pueden llegar a generar un sesgo de información porque tienen variaciones según el sector, la entidad y adicionalmente no hay una estandarización para el cálculo de este tipo de emisiones.



5. Cálculos.

Para estimar las emisiones financiadas dentro de los activos bajo administración de Porvenir se calculará un factor de atribución y las emisiones de cada una de las entidades.

$$\text{Emisiones Financiadas} = \sum_E \text{Factor Atribución}_E \cdot \text{Emisiones}_E$$

Donde

E: Emisor de Renta Variable Listada y/o Bonos Corporativos

Factor de Atribución: El factor de atribución se define por una razón compuesta de un numerador (Monto en circulación) y un denominador (Valor de la entidad financiada).

Emisiones: Los datos de las emisiones de alcance 1 y 2 se obtuvieron a través de los reportes de sostenibilidad de los emisores, esto con el fin de mitigar el sesgo de información.

6. Limitaciones de los cálculos

a. Calidad de datos

En el estándar PCAF se debe tener en cuenta que la disponibilidad de los datos es un reto para los informes de emisiones de GEI que proporcionen las instituciones financieras. Es por esta razón que PCAF proporciona una metodología para calcular el puntaje que obtendría la calidad de datos que se puedan recolectar, este se encuentra en una escala de 1 (Calidad más alta) hasta 5 (Calidad más baja). Este puntaje de calidad de datos se establece para brindar información sobre el nivel de estimación que se realizará con la divulgación de las emisiones financiadas.

En la actualidad un gran número de empresas están midiendo y a su vez informando públicamente sus emisiones, lo que facilita que la calidad de datos sea cada vez más de alta calidad. No obstante, existen aún empresas que no han comenzado con la medición e informe de sus emisiones. Es importante tener en cuenta que aplazar la medición y la generación de informes por parte de los emisores puede afectar el progreso de Porvenir en el cálculo de sus emisiones financiadas, pues el uso de datos estimados reduce la confiabilidad de las métricas, ya que es posible que las emisiones estimadas no reflejen con precisión las emisiones reales de un determinado emisor.

b. Rezago de información utilizada

Los informes de sostenibilidad de las entidades son publicados en un intervalo de tiempo mayor en relación con los informes financieros, ya que la mayoría de estos reportes se realizan anualmente y requieren de mayor tiempo. Es por esta razón que Porvenir realiza la divulgación con los datos publicados por los emisores para el año 2021.

7. Resultados

Las emisiones financiadas y la huella de carbono para los activos cubiertos por parte de Porvenir en cuanto a renta variable listada y bonos corporativos fueron de 858,326 toneladas de CO₂e en 2021. La huella de carbono para el año 2021 fue de 137.4 toneladas de CO₂e por cada millón de dólares de los activos bajo administración.

Las clases de activos renta variable listada y bonos corporativos representan aproximadamente \$28,48 billones de pesos para los activos bajo administración de Porvenir (alrededor del 14.51% de los activos de Porvenir al 31 de diciembre de 2021).

2021							
Tipo de Activo	Total Administrado por Porvenir (COP Bn)	Total cubierto con aplicación de metodología PCAF (COP Bn)	Participación como % de los AUM de Porvenir	Porcentaje de la Clase de Activo cubierto con metodología PCAF	Emisiones Financiadas (tCo ₂ e)	Huella de Carbono (tCo ₂ e / Millon USD)	Calidad de Datos
Renta Variable Listada	18,07	17,15	9,21%	95%	630.122,8	100,9	1
Bonos Corporativos Listados	10,42	7,71	5,31%	74%	228.204,0	36,5	1
Total RV y RF	28,48	24,87	14,51%	87%	858.339,0	137,4	1



Innovación Digital y Excelencia Operacional

8

8 Innovación Digital y Excelencia Operacional

8.1. Calidad, eficacia y transformación digital en nuestros procesos

GRI 3-3

En Porvenir, la innovación se fundamenta principalmente en la evolución y transformación de la manera cómo ejecutamos los procesos e interactuamos con el cliente. Además, nuestra MEGA 2021 - 2025 define como objetivos estratégicos la innovación y digitalización como habilitadores de las capacidades digitales, analíticas y del modelo de excelencia operacional de la compañía con una visión de largo plazo.

Teniendo en cuenta que el arquetipo de negocio limita el objeto social de los productos de seguridad social que operamos, más que generar nuevos productos, cuando se trata de nuestros servicios, la innovación se ve reflejada en la construcción de atributos que se asocian a ellos. Por ello, hemos desarrollado una cultura de innovación basada inicialmente en el modelo de gestión japonés *Lean Manufacturing*, el cual a lo largo de los años se ha nutrido con otras tendencias de escala global como *Agile*, *Design Thinking*, entre otras.

8.2. Así lo gestionamos

GRI 3-3

En Porvenir, desarrollamos y gestionamos las capacidades en los temas de innovación digital y excelencia operacional, liderando iniciativas transformacionales desde los procesos, los datos y la tecnología, además de propiciar la formación

y las herramientas para asegurar una gestión con un ancho de banda que involucra a toda la Organización. Contamos con un modelo de gestión de desempeño que establece instancias de seguimiento para la articulación de la estrategia incluyendo los elementos asociados a innovación, transformación digital y excelencia operacional, con los siguientes niveles:

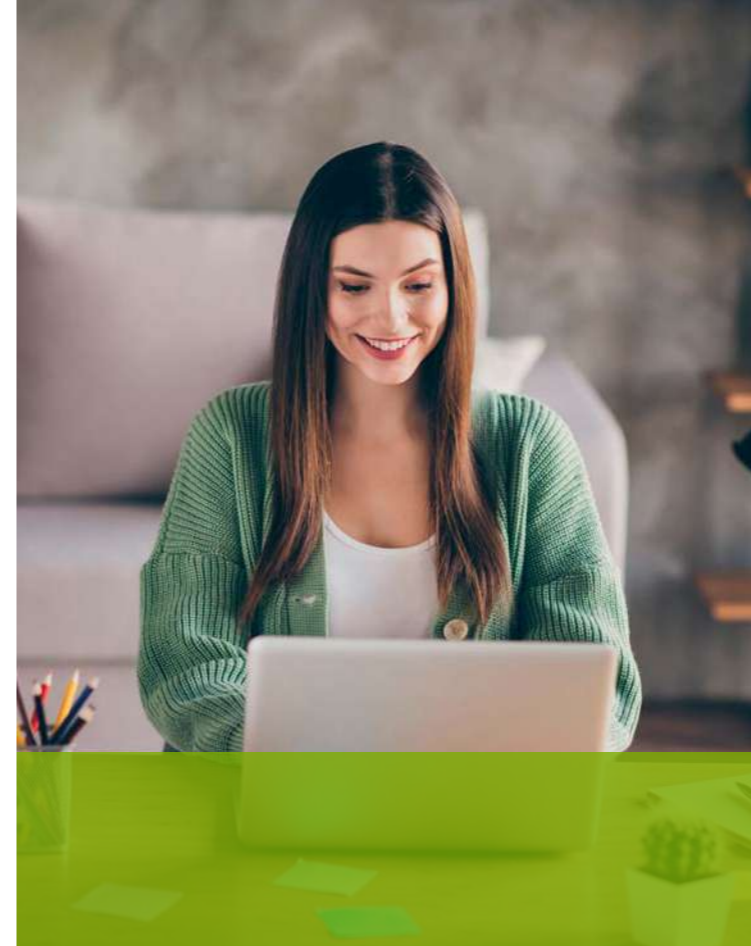


Además, tenemos a cargo el gobierno de la Transformación Digital, impulsando el protagonismo de las Comunidades Digitales en el establecimiento de la visión y la evolución de los canales y servicios. En relación con nuestro modelo de Excelencia Operacional, lideramos proyectos de consultoría estratégica y monitoreamos la operación de “la fábrica” a través de nuestro Mapa Funcional, que es una herramienta desarrollada por nosotros y que permite observar el comportamiento de más de 350 indicadores que operan como sensores de nuestra cadena de valor. De la misma manera, somos responsables del desarrollo de la cultura, la cual calificamos mensualmente para valorar los avances de los atributos de comportamiento y gestión de procesos en los que formamos a nuestros líderes.



En nuestra gestión 2022 destacamos el inicio de la segunda visión de la estrategia de Transformación Digital (la primera visión inició en 2017 y finalizó de manera anticipada en 2021). Esta segunda visión

nos permitió avanzar en la agilidad organizacional y adelantar una transformación profunda que consolidó en dos Comunidades Digitales el reto de migrar de un esquema de proyectos a uno de evolución constante de productos, enfocado en las interacciones con los clientes tanto en Comercial como en Servicio. Asimismo, esta visión nos ha permitido ratificar una posición de referencia digital en el sector, con activos digitales nuevos y mejorados, como la APP Porvenir que actualmente cuenta con la más alta aceptación tanto en Android como en IOS, o el desarrollo del canal de Oficinas Virtuales o el Chat 2.0, sumando también una profundización de las ventas a través del *e-commerce* que concentró más del 52% de las vinculaciones del año.



8.3. Resultados 2022

GRI 3-3

En 2022, la gestión liderada desde la Gerencia de Innovación y Transformación Digital se destacó por tener cobertura sobre siete de nueve objetivos estratégicos y nueve de doce jugadas estratégicas. De estos frentes, se lograron resultados de alto impacto en diez de ellos, a saber:

- 1. Datos y analítica:** desde el Centro de Excelencia de Datos y Analítica articulamos la creación del arquetipo de *hubs* analíticos y desarrollamos una línea de trabajo autónoma que nos permitió tener, por primera vez, una capacidad real para desarrollar soluciones basadas en ciencia de datos. Con ello, se generaron entregables analíticos que contribuyeron a la conformación de estrategias que lograron, entre otras, un 52% de ventas por *e-commerce* y hasta 49% de los retiros de Cesantías por canal digital. Nuestro objetivo: lograr tener una visión 360° de nuestros clientes.

- 2. Nuevo modelo de excelencia operacional:** nuestro modelo, liderado desde la Gerencia de Innovación y Transformación Integral, representa una de nuestras principales ventajas competitivas. Prueba de ello, es el crecimiento continuo de los costos que, desde 2014, ha estado por debajo de la inflación en el orden del 3%.

- 3. Tablero de digitalización:** a través de un ejercicio de consultoría estratégica liderado desde Innovación y Productividad, pudimos tener una radiografía de nuestra cadena de valor, estableciendo un índice de digitalización de la operación actual de 74% que, al desagregarse por eslabón de proceso, refleja el efecto de priorización que se ha tenido en el camino de “industrializar la fábrica”. Con ello, se establecieron las bases para la conformación del portafolio de proyectos 2023 asegurando que las inversiones estén dirigidas a las necesidades con mayor capacidad de escalamiento en términos de eficiencia.



4. Proyectos de innovación: en Porvenir contamos con cuatro proyectos aprobados de los cuales, tres de vigencias pasadas fueron sustentados para materializar beneficios tributarios por \$2.743 MM, con lo cual se llegó a un ahorro tributario total de más de \$6.000 MM. Adicionalmente, se logró la aprobación de un proyecto de innovación en procesos que ofrece un potencial de beneficio adicional de aproximadamente \$2.000 MM, siendo esta la última vigencia que habilita este mecanismo de fomento a la innovación.

5. Habilitadores digitales: la estrategia de habilitadores digitales, que se fundamenta en la construcción de soluciones digitales transversales a varias necesidades de negocio, avanzó con entregables concretos, tales como el desarrollo de un módulo para validar la identidad de los clientes facilitando la reducción en fricciones con el cliente, a la vez que aumenta la tasa de efectividad y protege adecuadamente el riesgo, generando ahorros de hasta 36% en la mitigación de estos eventos.

6. Transformación Digital – proyectos clave: en 2022 desarrollamos varios proyectos que nos permitieron seguir consolidándonos como un referente en transformación digital en el sector, que abordamos de la siguiente manera:

- Conformamos y gestionamos integralmente el portafolio desde la oficina de gestión de proyectos con un cumplimiento del portafolio de iniciativas digitales sobre el 97% y de las demás iniciativas de negocio sobre el 99%.
- Finalizamos 40 proyectos y tenemos en curso 28 en los que se destacan la herramienta de gestión de la deuda GOYA con 83 millones de casos cerrados; la automatización del 95% de la definición de prestaciones de siniestros; y una

reducción de tiempos de hasta 80%, el nuevo Módulo de Operaciones en Cuentas que duplicó el desempeño del validador de cuentas e integró más de 40 operaciones.

- También se profundizó la atención digital a clientes con canales como la Ventanilla Virtual, el Chat 2.0 y las Oficinas Virtuales que digitalizaron más de 110 millones de interacciones.
- Finalmente, desarrollamos el proyecto de Historia Laboral Ola 2 que permitió reducir los tiempos de cara al afiliado en un 40%.

7. Formación de capacidades: la entrega de capacidades al negocio es uno de los pilares estratégicos de la Gerencia de Innovación y Transformación Digital, ya que contribuye a la generación de mayores niveles de autonomía y un mejor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas dentro de los equipos de negocio. Por esto, avanzamos fundamentalmente en tres frentes:

1) Comunidad Analítica: se diseñó, de la mano de la Universidad Porvenir, una ruta de formación desde los niveles introductorios hasta los de ciencia e ingeniería de datos. Se vincularon más de 570 personas, dentro de las cuales aproximadamente 50 recibieron formación especializada.

2) Reconexión de Liderazgo I+P: se impartió un curso de liderazgo I+P para 60 líderes enfocado en el conocimiento necesario para hacer de manera autónoma ejercicios de transformación en procesos con principios *Lean*, así como para profundizar en gestión del cambio y gestión efectiva del tiempo.

3) Agilidad: se desarrollaron múltiples esfuerzos de formación entre los que se destaca el *Agile Week* y el acompañamiento uno a uno de los *Scrum Masters* a los diferentes roles de los equipos.

8. Transformaciones I+P: se configuró el modelo de Justicia Digital con el cual se superaron retos operativos especialmente en lo relacionado con nulidades y se habilitó un nuevo arquetipo de trabajo que muestra aumentos en la productividad de hasta 80%, una reducción de inventarios del 64% y optimizaciones en oportunidad de hasta 50%. De la misma manera, la nueva transformación del esquema de Atención Integral a Clientes que se ocupa de la atención centralizada de solicitudes y quejas de los clientes, redujo las opciones de asignación en más de 90% y, según su desempeño, ofrece un potencial de generación de eficiencia de hasta 20%.

9. Robótica: la principal concentración estuvo en la migración tecnológica que pretende mantener la vigencia de los *bots*. Se construyeron cinco asistentes con los que se llegó a una eficiencia esperada de 32.000 h/H al año, incorporando incluso la nueva capacidad de lectura automatizada de caracteres (OCR) cuya implementación se espera para inicios del año 2023.

10. Sistemas de gestión: se logró la renovación de ISO 9001 completando 4 años con cero no conformidades; la recertificación de ISO20000; y la certificación de ISO27001.

Finalmente, como resultado del trabajo realizado en la segunda visión de la estrategia de Transformación Digital, esta fue reconocida en la revista Forbes como una de las diez estrategias más importantes del país. Además, recibimos los dos primeros lugares en los Premios Iberoamericanos de la Calidad 2016 y 2021 entregados en el marco de la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno, así como las certificaciones de nuestra Unidad de Innovación, por parte del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, con lo cual se ha propiciado el desarrollo de cuatro proyectos de innovación que han representado más de \$6.000 millones en beneficios tributarios, de los cuales \$2.700 millones fueron en 2022.

Lecciones aprendidas

El 2022 supuso varios retos que trajeron consigo lecciones aprendidas, una de ellas fue la implementación de la agilidad con las Comunidades Digitales. Con ella, se planteó un cambio cultural en el que se le entregó a los equipos la misión de definir la mejor manera de capturar el valor que se define como misión de negocio, quitándole la responsabilidad a los altos directivos. Lo anterior implicó que el modelo *Agile* propiciara una adaptación continua al contexto y una evolución a partir de productos mínimos viables.





8.4.

Metas

(GRI 3-3)

A corto plazo (0 a 2 años)

- Establecer un programa de *power users*, el cual permite que las áreas puedan directamente desarrollar automatizaciones en herramientas *low code/no code*, tres *hubs* con captura de eficiencia de 30% en procesos automatizados.
- Consolidación de la APP móvil, la zona pública de nuestra página web y la zona transaccional de afiliados como referentes de nuestra actuación digital.
- Ampliar la cobertura del modelo de agilidad organizacional a partir de la creación de las Comunidades de Servicios Operativos y de Beneficios Pensionales.

A mediano plazo (3 a 5 años)

- Transformar la visión de producto de Pensiones Voluntarias y construir una nueva capacidad tecnológica para su administración.
- Implementar la visión de evolución de las capacidades tecnológicas que incorpora una mayor presencia en *Cloud* y el desacople de la arquitectura de nuestros aplicativos *Core*, entre otras.
- Desarrollar un programa de soluciones cognitivas que absorba la mayor demanda de servicios asistidos.

A largo plazo (6 años o más)

- Implementar una comunidad de innovación para la exploración de tecnologías y capacidades sin caso de negocio de corto plazo pero habilitadoras de disrupciones futuras.
- Transformación organizacional para adaptación al entorno regulatorio
- Evolución del modelo de excelencia operacional con la implementación de multiplicadores de eficiencia

Experiencia de Clientes

9

9

Experiencia de Clientes

9.1 Nuestro portafolio y oferta de valor

Nuestro modelo de servicio está enfocado en generar cercanía con nuestros afiliados y sus familias, por esta razón ponemos a disposición alternativas de administración innovadoras y digitales para facilitar la gestión de sus aportes y recursos. El centro de nuestro propósito de atención es lograr una cercanía con nuestros clientes y beneficiarios, en el marco de la seguridad y confianza para que se materialicen sus propósitos de ahorro.

En Porvenir hemos desarrollado un portafolio de productos y servicios que responden a las necesidades en materia de ahorro pensional y de inversión de cada etapa de la vida laboral, a través de una experiencia eficiente y oportuna.

9.2 Productos de ahorro para nuestros afiliados

Los principios que caracterizan nuestra oferta son la calidad, la sencillez y la integralidad de nuestros productos y servicios para cada necesidad de ahorro e inversión. Los afiliados cuentan alternativas y con el respaldo de Porvenir, para acceder aprovechar los productos de nuestro portafolio:

Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

• Fondo de Pensión Obligatoria

La pensión obligatoria es el producto pilar la compañía y es ofrecido para que los colombianos construyan a través de aportes mensuales, fruto de su trabajo, una pensión fruto de un ahorro consciente y constante. Estos aportes se pueden realizar ya sea como trabajador dependiente o independiente, con el objetivo de tener un amparo en la época de vejez, invalidez o muerte de forma vitalicia.

• Fondo de Cesantías

Cada año del 01 de enero al 14 de febrero llega el momento para las empresas de realizar el respectivo pago de las cesantías, la prestación social que por excelencia permite a los colombianos ahorrar con el objetivo de lograr sus metas de vivienda, educación y contar con un seguro en caso de desempleo.

Llevamos 32 años trabajando por el bienestar de los colombianos por medio de este producto de ahorro, lo que ha llevado a contar con más de 5.1 millones afiliados a Cesantías, por quienes trabaja día a día por la administración de sus recursos. Está prestación social que es única en nuestra región, con el apoyo de Porvenir como el Fondo de Cesantías líder del país, ha permitido en los últimos tres años contribuir a más de 4.4 millones colombianos que han retirado sus Cesantías con el fin de lograr sus anheladas metas.

• Fondo de Pensiones voluntarias

Producto ofrecido por Porvenir, a través del cual los afiliados pueden complementar su pensión obligatoria o cumplir sus metas específicas de ahorro y/o inversión. El fondo ofrece una amplia oferta con más de 60 portafolios de inversión entre locales y globales que le permiten desarrollar distintos tipos de estrategia de acuerdo con el horizonte de inversión y perfil de cada cliente.

Principales resultados

(GRI 3-3)

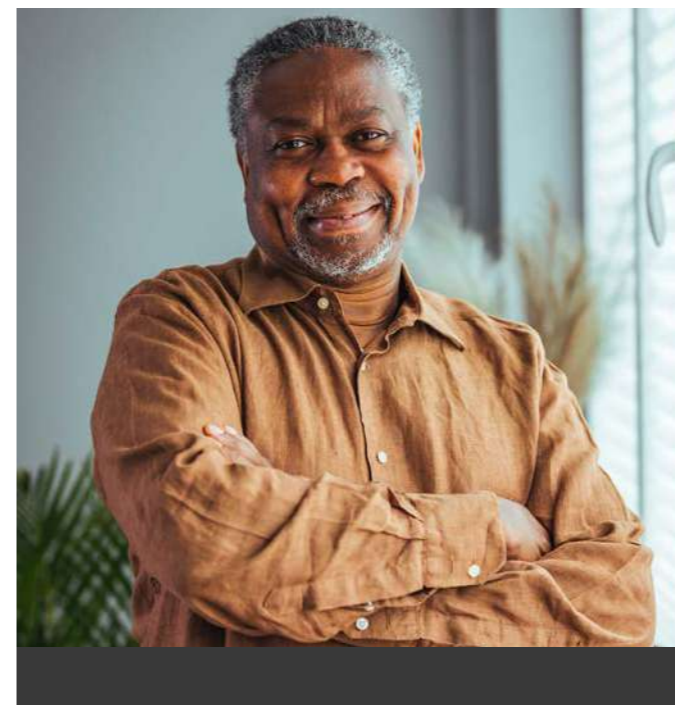
• Fondo de Pensión Obligatoria

A 31 de diciembre de 2022 Porvenir contaba con 11'341.2023 afiliados que estaban ahorrando para su futuro pensional con nosotros y el valor de fondo administrado era de \$159.3 Billones de pesos. Así mismo, a esta misma fecha la compañía tenía 133.467 afiliados de los cuales 39.800 son pensionados de sobrevivencia, 66.915 pensionados por vejez y 26.752 de invalidez.

- **Estrategia de rentabilidad y coyuntura:** el año 2022, se constituyó en un año muy retador para la compañía, ya que por primera vez en la historia tuvimos tres trimestres seguidos en los que la rentabilidad de estos trimestres fue negativa para los afiliados. Con este contexto, se estructuró e implemento una estrategia 360° para atender las solicitudes de nuestros afiliados y que pudieran ver con una visión de largo plazo su ahorro pensional, así como de informar y de hacer visible los rendimientos que los afiliados habían conseguido a lo largo

de toda su vida laboral. Por otro parte, El año pasado fue un año con fuertes ataques hacia el producto y sobre todo en los momentos en lo que las elecciones presidenciales fueron mediáticas. Bajo esta línea y teniendo en cuenta el contexto que se vivía, se estructuró e implemento una estrategia, primero al interior de la compañía para que todos los funcionarios tuvieran la información necesaria para ser “defensores” con argumentos de nuestro producto Core y después aclararan y ratificaran los beneficios de nuestro producto con afiliados y al público en general.

- **Afiliados Saldo Cero:** con el objetivo de estar presente en todos los momentos de la vida de los afiliados de pensión obligatoria, se hizo una revisión a profundidad de los afiliados que no habían presentado aportes a su cuenta de ahorro individual para comunicar la importancia del ahorro en la etapa laboral, así como de los beneficios que tienen por hacer sus aportes obligatorios y las ventajas de estar afiliados a Porvenir.



- **Equipo de venta ágil:** el año 2022 fue el año de la consolidación del equipo de venta ágil que se encargó gestionar los afiliados referidos que querían hacer parte de la familia Porvenir para el producto de pensión obligatoria. De la misma manera, este equipo en el segundo semestre del año se encargó de la retención de afiliados de PO que querían trasladarse de fondo.

• Fondo de Cesantías

De esos afiliados a Porvenir, 386.001 colombianos han sido por educación, 1.801.514 han tenido el objetivo de lograr su vivienda propia y 1.969.949 retiraron con el fin de contar con una ayuda en momentos de desempleo.

Son estos afiliados y los más de 130.000 empresas por los que Porvenir con orgullo, compromiso y responsabilidad trabaja y mejora día a día para prestar el mejor servicio y entregar distintos beneficios que contribuyan al ahorro con propósito que son las Cesantías en Colombia, lo que ha permitido convertirse en el líder del mercado en las cesantías en todo el territorio nacional.

Durante el 2022 Porvenir ratifico, porque es el fondo que más confianza genera en los colombianos para la administración de sus ahorros previsionales al llegar a tener durante algunos meses del año más 5.5 millones de afiliados en el producto cesantías y la administración de recursos de más de 11 billones. A continuación, los hitos más destacados.

- **Campaña de cesantías:** En febrero de 2022, Porvenir alcanzó la cifra récord de recaudo superior a los 3.9 billones de pesos, en donde puso a disposición de los colombianos y las empresas toda una oferta integral de servicios, alianzas y beneficios para la administración de esta importante prestación social a la que tienen derecho los colombianos, impulsando este ahorro con propósito para todos nuestros afiliados.

- **Retiro de Cesantías ágiles y seguras:** Atendiendo la demanda que nuestros afiliados han mostrado para hacer uso de las cesantías en momento de inactividad laboral. Porvenir fortaleció su oferta de servicio para retiro de cesantías 100% digitales y seguras. Este avance consistió en fortalecer la seguridad de los canales digitales evitando cualquier tipo de fraude que perjudicara a los afiliados, protegiendo los ahorros de los colombianos y sin ningún tipo de intermediarios.

Además de la promoción de los canales que se constituyeron en el año anterior para que las empresas y afiliados pudieran dar uso de estos, de esta forma llegamos a más de 1.6 millones de solicitudes, 200.000 más que en el 2021, llegando a la suma de \$3.56 billones en retiros generando una variación positiva de 11,22% frente al año anterior.

• **Fondo de Pensiones voluntarias**

El Fondo Voluntario de Pensión administrado por Porvenir pasó de manejar recursos por un valor de \$ 5,20 billones en diciembre de 2021 a \$ 4,84 billones en diciembre de 2022, con una participación en el mercado de 20,56%.

Desde el punto de vista del número de afiliados, el Fondo Voluntario de Pensión pasó de 197.029 afiliados en diciembre de 2021 a 206.817 en diciembre de 2022, con una participación del 23,40% en el mercado.

El 2022 se constituyó en un año importante para los administradores de Fondos Voluntarios, especialmente en Porvenir por la implementación de mejores estándares de asesoría y acompañamiento. De igual manera se fortaleció la oferta de valor con nuevas oportunidades de inversión: A continuación, relacionamos las iniciativas más relevantes:

- **Marco regulatorio:** En Porvenir resaltamos con éxito la implementación del marco regulatorio del Decreto 1207 de 2020 y Circular 019 Deber de asesoría de 2021. De esta manera el Fondo Voluntario de Pensión se pone a nivel de los más altos estándares internacionales en materia de prácticas de asesoría y acompañamiento a nuestros partícipes del Fondo. Este hecho fortalece la relación de confianza que nuestros afiliados han depositado en Porvenir para tomar decisiones de inversión más informados.

- **Oferta offshore:** Respondiendo a las necesidades de inversión de nuestros afiliados se fortaleció y amplió la oferta de productos incursionando en el ofrecimiento de productos offshore a través de aliados del Grupo Aval. Estas inversiones se han constituido en oportunidades claras y efectivas para las estrategias de diversificación de nuestros clientes.



Metas y Retos

(GRI 3-3)

Mantener el liderazgo en el mercado de pensiones obligatorias, implementando servicios 100% digitales relacionados con el ahorro y el beneficio pensional potencializando nuestra oferta de valor.

Implementar una estrategia de planeación pensional y financiera que consolide todos los aspectos digitales de nuestro portafolio de acuerdo con las oportunidades del mercado.

9.3 Programas de fidelización y lealtad

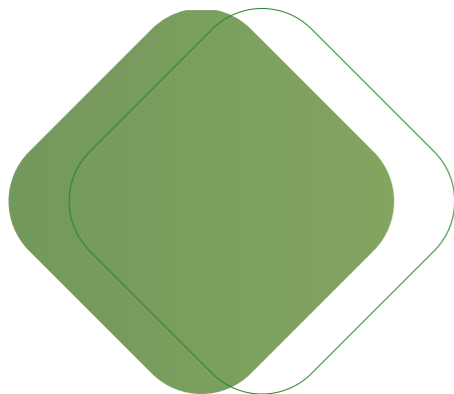
Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

El programa de lealtad de Porvenir está siempre en la búsqueda de mejorar los procesos internos y la experiencia de nuestros clientes, protegiendo las diferentes etapas de la ruta del afiliado, entendiendo sus necesidades, hábitos de conducta y comportamientos de acuerdo con su ciclo de vida. Esto con el fin de construir iniciativas de mercadeo personalizado, fidelizar, retener a nuestros clientes y generarles mayor valor.

- Kids tu Porvenir
- Generación Porvenir
- Construyendo tu Porvenir
- Consolidando tu Porvenir
- Disfrutando tu Porvenir

En el programa de lealtad contamos con indicadores y alertas que nos ayudan a medir el éxito de nuestras estrategias, como el índice de recomendación (NPS), el porcentaje de deserción y los estudios de reputación y favorabilidad corporativa. A partir de estas mediciones analizamos y construimos planes de respuesta a las necesidades de los afiliados, que desplegamos con los equipos comerciales y de servicio al cliente.



Principales resultados

(GRI 3-3)

- **Formación de empresas**

En el marco de la formación y apoyo constante a las empresas, en Porvenir desarrollamos un plan de trabajo enfocado en la formación empresarial, teniendo como oferta 7 módulos de formación distribuidos de la siguiente manera:

- 5.742** participantes Webinars Empresariales.
- 392** participantes cursos virtuales en alianza con ADEN.
- 2.272** charlas de competencia y gestión Formación Regionales.
- 981** charlas de P.O y CES Consultores de Servicio Empresarial.
- 619** participantes certificados Programa de Servicio Pensional SENA.
- 24** charlas de cursos gerenciales con la Cámara de Comercio de Bogotá.



- **Porvenir Preferencial**

El programa de beneficios diseñado para nuestros afiliados y pensionados permite el acceso a descuentos especiales en compras en más de 220 establecimientos aliados. Como principales resultados en 2022, destacamos:



	2022	Variación
Ingresos plataforma	3.115.822	-20%
Bonos descargados	86.384	-17%
Ventas del programa	\$7.524.196.486	+ 43%
Ahorro para los clientes	\$1.379.055.705	+ 38%

- **Ruta de acompañamiento**

La ruta de acompañamiento busca acompañar a los clientes desde el momento inicial de afiliación. En el año 2022 automatizamos y fortalecimos las campañas de fidelización a nuestros afiliados, generando 553.339 visualizaciones en las ofertas de valor por parte de afiliados nuevos a la compañía de acuerdo con el segmento:



Segmento	Validaciones
Generación Porvenir	178.889
Construyendo tu Porvenir	209.692
Consolidando tu Porvenir	132.098
Disfrutando tu Porvenir	32.657
Total	553.336

En relación con el **kit de bienvenida** enviamos 445 mil mensajes con lo cual buscamos acompañar a nuestros clientes en sus primeros 6 meses de vinculación y en sus cumpleaños. Con esta iniciativa, obtuvimos de **91.500 visualizaciones**.

• **Generación Porvenir**

En el primer semestre del 2022, trabajamos en una iniciativa digital llamada “**El Poder De Tus Decisiones**” **junto con el influenciador, Daniel de León - @Dleonoficial** - para que los jóvenes conozcan como cumplir sus metas y tomen decisiones de manera informada con contenidos atractivos en temáticas de educación financiera a través de mensajes mensaje de inclusión, diversidad y ahorro. **Esta campaña logró más de 2.450.000 visualizaciones en los contenidos.**

Adicional, con el objetivo de apoyar la vida laboral de los jóvenes colombianos, en Porvenir dimos continuidad “**A Camellar se Dijo**”, un programa donde los jóvenes se capacitaron en herramientas para mejorar su perfil laboral y así aplicar a diferentes vacantes laborales, esta iniciativa logró 422.000 visitas a nuestro blog de experiencia dispuesto para este propósito.

• **Construyendo tu Porvenir**

Para este segmento, finalizando el 2022, llevamos a cabo el lanzamiento del programa “**Independientemente Responsable**” con el cual buscamos beneficiar a más de dos millones de colombianos que se desempeñan actividades como independientes en MiPymes o como empresarios independientes con herramientas pedagógicas para evaluar, consolidar y fortalecer su negocio. Si quieres conocer más escanea este código y entérate como participar:



• **Consolidando tu Porvenir**

El objetivo principal de las campañas que implementamos es acompañar al afiliado en cada etapa de su vida, brindándole información de valor que le permita anticiparse a su proceso pensional, abordando de manera clara y sencilla, temas como la doble asesoría, la actualización de la historia laboral, entre otros.

Para el 2022, las estrategias de acompañamiento estuvieron orientadas a los afiliados próximos a pensionarse, para los cuales desarrollamos dos campañas, una dirigida a la actualización de la historia laboral y conversatorio virtual, en donde se abordaron los trámites necesarios para la consecución de la pensión.

- **Campaña de Actualización de la Historia**

Laboral: Esta campaña busca brindar un acompañamiento a los afiliados próximos a pensionarse, mediante información que les permita anticiparse a su proceso de pensión y sensibilizarse sobre la llegada de esta nueva etapa de vida, particularmente buscamos incentivar en los afiliados a realizar los trámites necesarios, utilizando medios 100 % digitales, de tal manera que al iniciar su proceso pensional tenga al día esta documentación y puedan avanzar sin contratiempos.

Esta iniciativa impactó 83.598 afiliados, generado un promedio de apertura de nuestros envíos de un 20 % y una tasa de clics por mensaje del 18 %.

Buscamos continuar con la implementación de la campaña, esperando alcanzar en 2023 mas de 100 mil afiliados.

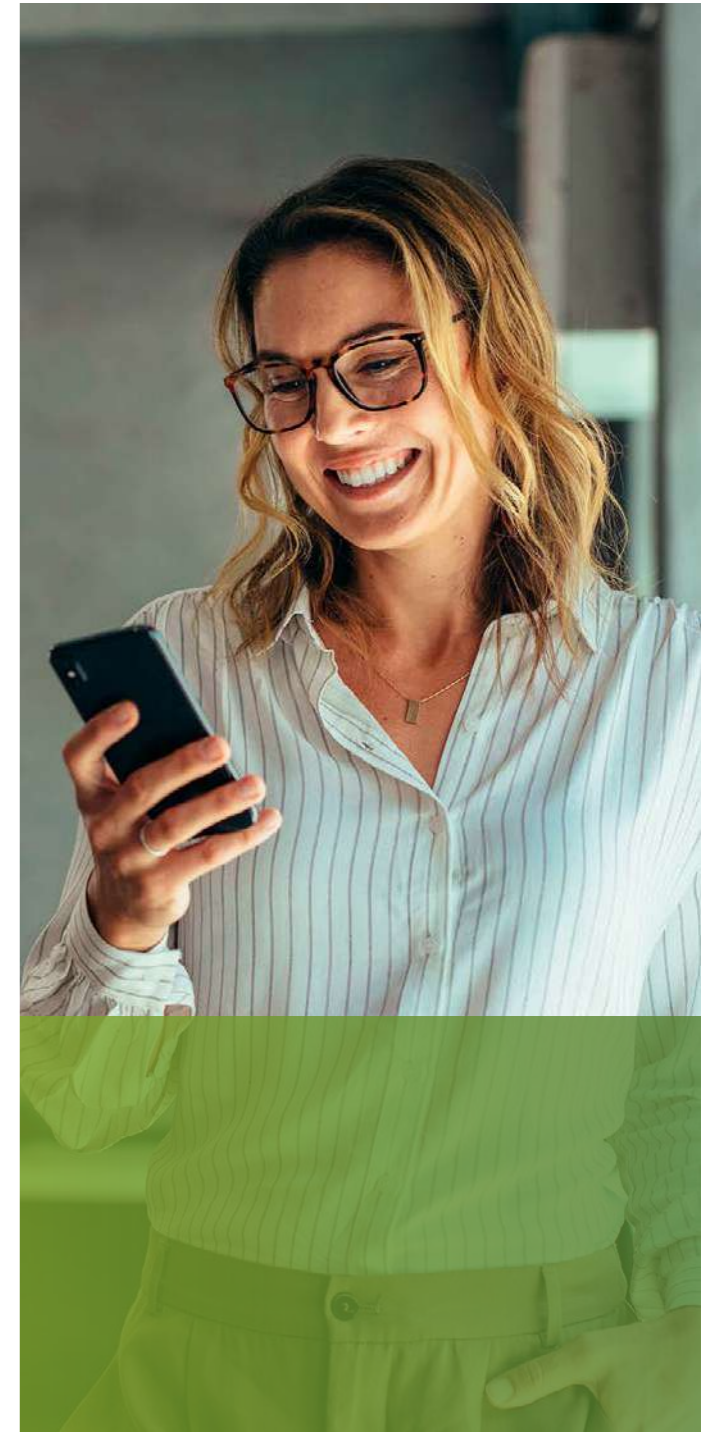
• **Conversatorio Virtual: Hablemos de tu pensión:** Es una iniciativa dirigida a los afiliados que están a 2 años o menos de iniciar su solicitud del beneficio pensional, es un espacio virtual al cual se convocan mujeres entre los **55-57 años** y hombres entre los **60-62 años**, el objetivo es generar un espacio para resolver dudas relacionadas con la actualización de la historia laboral y dudas sobre el proceso pensional, como un apoyo para la anticipación a la solicitud del beneficio pensional, buscamos brindar una asesoría para al afiliado que está a punto de iniciar esta etapa tan importante en su vida, acompañándolo en cada paso. Contamos con el apoyo de expertos de las diferentes temáticas abordadas: ABC de la pensión, Actualización de la Historia Laboral y Bonos Pensionales.

Durante el 2022 se realizamos 3 conversatorios, contamos con la asistencia virtual de **1.204 afiliados**, para el último conversatorio realizado en el mes de diciembre logramos **3.439 vistas** del video que se compartió en You Tube, logrando un mayor impacto de esta iniciativa de acuerdo con nuestra población objetivo.

Logramos incrementar progresivamente la asistencia a este evento, un espacio que cobra valor para nuestros afiliados, ya que es un espacio donde ellos pueden manifestar sus inquietudes respecto a su proceso pensional, se convierte en una iniciativa de asesoría masiva para nuestros afiliados del segmento.

Buscamos continuar con la realización de conversatorio virtual: Hablemos de tu Pensión, generando espacios con temáticas focalizadas de acuerdo con las necesidades de nuestra población objetivo.

Para el 2023 se tiene planteado lanzar el programa “**Consolidando tu Porvenir**”, que tiene como objetivo impactar a 16.000 afiliados PAP con diferentes iniciativas que permitan acompañar al afiliado durante esta etapa de su vida.



• **Disfrutando de tu Porvenir**

- **Comunidad del pensionado:** La comunidad del pensionado es una comunidad creada por Porvenir para los pensionados en la cual promovemos la independencia y autonomía del adulto mayor por medio de espacios de formación, bienestar y entretenimiento para tener una vida saludable, activa y también llena de diversión.

A lo largo del año nuestro objetivo fue la consolidación de la comunidad del pensionado y para lograrlo nos enfocamos en brindar una estrategia de acompañamiento enfocada en los nuestros pilares de bienestar, formación e información.



Nuestra estrategia de formación para el segmento evoluciono y desarrollamos 25 talleres en temáticas como ¿Qué es Canva?, WhatsApp Bussines, Apps de música, Google formularios entre otros y así promover la independencia y dominio de la tecnología por el adulto mayor logrando impactar a más de 2.970 alcanzando un crecimiento del 7,6% respecto al 2021.

En el 2022 nos alegró poder crear diferentes actividades para nuestro segmento, enmarcadas en nuestro pilar de bienestar, dos de nuestros logros fueron:

- **Mes del pensionado:** logramos tener 4 encuentros virtuales con más de 200 adultos mayores que participaron de diferentes actividades de bienestar y entrenamiento como: talleres de cocina saludable, clases de baile y manualidades.
- **Bingo Pensionados:** Cerramos el año con un Bingo que contó con más de 280 asistentes y 600 conectados virtualmente que disfrutaron de una tarde llena de sorpresas, música y premios.

Al finalizar el año logramos consolidar la comunidad del pensionado impactando a más de **7.638 adultos mayores** y nos preparamos para un 2023 lleno de nuevos retos y actividades en los cuales buscamos incrementar a **10.000 miembros de la comunidad esto refleja un crecimiento del 43%.**

Para alcanzar nuestro objetivo, daremos un nuevo enfoque a nuestros talleres de independencia digital, la temática que vamos a trabajar es el emprendimiento del ser y del hacer para el adulto mayor por medio de webinar en los cuales aprenderán sobre nuevas herramientas y aplicaciones que apoyen el emprendimiento en el adulto mayor.



Metas y Retos

(GRI 3-3)

Continuar fortaleciendo nuestro acompañamiento en los momentos de verdad de nuestros afiliados, celebrando más fechas importantes y generándoles soluciones de valor agregado.

Incrementar en un 43% (10.000) la comunidad del pensionado.

Incrementar en un 20% las interacciones en los diferentes formatos digitales.

Aumentar en un 25% la participación de los afiliados a las iniciativas de cada segmento.

9.4 Experiencia de clientes

Materializar la Experiencia de los clientes de Porvenir, le permite a la organización enfocar sus esfuerzos en momentos específicos para poder entregar al cliente soluciones diseñadas desde el entendimiento de sus propias necesidades y orientadas a brindar experiencias que transformen positivamente todos los momentos de interacción que pueden existir en el intercambio Cliente – Porvenir – Cliente. Es así como durante el 2022 se fortaleció el nuevo modelo de Experiencia de Cliente en donde cada dirección trabajo para construir soluciones diseñadas a la medida buscando entregar siempre productos y servicios evolucionados y ajustados a las necesidades para hacer las interacciones de los clientes mejores y más fáciles.

Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

El principal impacto del 2022 se reflejó en la disposición y mejoramiento de los servicios en los canales de: APP Porvenir, un canal disponible las 24 horas al día para consultar saldos y con nuevos servicios como Retiro de Pensiones Voluntarias, Chat 2.0, con un rediseño fácil e intuitivo para ser un canal ideal para nuestros pensionados, Oficina Virtual, un canal que nos acerca más, permitiendo acceder a asesoría pensional desde cualquier lugar, eliminando la distancia y evitando desplazamientos innecesarios. Con estos impactos aportamos en la reducción de traslados no convenientes a otros fondos.

Principales resultados

(GRI 3-3)

Los principales hitos del 2022 se centran en la implementación nuevo Modelo de Servicio y el establecimiento del centro de experiencias superiores, cuyo objetivo es trabajar en 4 frentes principales:

- Permear cultura corporativa cliente céntrica.

- Referenciación de la organización en función de la experiencia del cliente.
- Transformación de momentos de verdad.
- Voz del cliente.
- **Modelo de experiencia de clientes**

La organización transformó el indicador de NPS Relacional pasando del 2021 de 42 a 2022 a 43.95, resaltando nuestra relación con nuestros clientes.

Otro ejemplo es la medición del NPS Transaccional de Doble Asesoría en la Línea pasando de 2021 48 a 2022 52 lo cual resalta nuestra labor de crecimiento a una comunicación ideal y con el mismo idioma para nuestros afiliados.

La medición de NPS en Certificado de Afiliación en la Zona Pública representó para la organización la oportunidad de evidenciar la facilidad de los clientes al interactuar con Porvenir, logrando incrementar 15 puntos en el índice de recomendación.

- **La voz del cliente**

El establecimiento del comité de voz de cliente, a través del cual entregamos a las diferentes áreas de la compañía la información y resultados de la voz cliente (Satisfacción, Nivel de recomendación y Nivel de Esfuerzo), le permite a la organización establecer los planes de acción con responsables y fechas de ejecución, de los cuales se evalúa impacto en las siguientes mediciones.

Ampliamos la escucha de nuestros clientes en nuestras transacciones con el objetivo de obtener más información en aquellos canales donde se requieren modificaciones o ajustes como Atención Integral a Clientes o los Canales Electrónicos.



Metas

(GRI 3-3)

Corto plazo

- Apropiación de la metodología Cx, fortalecimiento del modelo y del servicio y rediseño de la Voz de Cliente.

Mediano plazo

- Lograr la certificación de experiencias superiores de una entidad externa y evolucionar el modelo de servicio Porvenir, pasando a un estado de madurez.

Largo plazo

- Evolución de los canales según las necesidades identificadas en la Voz de Cliente.

9.5 Beneficios pensionales

La Gerencia de Beneficios Pensionales tiene como objetivo principal atender de manera oportuna el momento de verdad más importante de nuestros afiliados, el reconocimiento de su beneficio pensional, acompañándolo y facilitando la interacción con Porvenir.

Tenemos la obligación de atender todas las solicitudes de prestaciones del producto de pensiones obligatorias, esto es: invalidez, vejez, sobrevivencia, auxilios funerarios, pagos de incapacidades entre otros.

Atendemos a nuestros clientes en el momento en que más nos necesita, con la materialización de la entrega de parte de Porvenir de su beneficio pensional a afiliados y beneficiarios.

Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

La Gerencia de Beneficios Pensionales define su plan de negocios basado en 3 dimensiones principalmente: Experiencia de Cliente, Gestión de Capacidades y Excelencia operacional.

- **Experiencia de Cliente**

El análisis de quejas y reclamos para identificar causa raíz, estableciendo planes de acción medibles en busca de la reducción de estas. La comunicación con el cliente a partir de sus solicitudes de beneficio pensional, buscando automatizar los procesos de notificaciones y la cobertura al 100% de las solicitudes definidas v/s las notificadas.

- **Gestión de Capacidades**

La automatización de los procesos operativos que puedan ser sostenibles en el tiempo y absorber la demanda en la etapa de la desacumulación.

- **Excelencia Operacional**

Nos trazamos indicadores expresados en tiempos de ciclo y en reducción de inventarios, esto se traduce en entregar los beneficios pensionales con plazos muy inferiores a los legales, garantizando calidad en los productos entregados.

- **Beneficios pensionales**

La Gerencia de Beneficios Pensionales quiere entregar de manera rápida, completa y exacta los beneficios pensionales, la Ley nos da un plazo de 180 días para el pago de las pensiones, Porvenir lo hace en la tercera parte de ese tiempo legal.

Principales resultados

(GRI 3-3)

Los indicadores más destacados:

- El **96%** de las solicitudes de siniestros se definen y pagan en menos de 60 días
- El **99%** de las pensiones de vejez se definen de manera automática
- El **98%** de las pensiones de vejez se pagan antes de 60 días
- El **95%** de las pensiones de invalidez y sobrevivencia se definen y pagan antes de 60 días
- En lo corrido del año 2022 pagamos por todos los conceptos de prestaciones **\$4.5 billones**, por más de un millón de transacciones
- Cerramos al mes de diciembre de 2022 con **133.467 pensionados**
- En promedio estamos recibiendo **17.000** trámites al mes, para más de **200.000** solicitudes en el año, de las cuales, más de **60.000** son solicitudes de pensión.

- Porvenir pensando en el bienestar de sus pensionados, paga de manera anticipada la mesada pensional, quiere decir, el primer día hábil de cada mes se paga la mesada de ese mismo mes.

La Gerencia de Beneficios Pensionales sigue avanzando en la automatización de procesos para lograr la capacidad necesaria de absorber la demanda en la etapa de la desacumulación. Como logro importante del año 2022 tenemos la automatización del proceso de “definición y pago de prestaciones de siniestros”.

Los niveles de automatización actual nos llevan a obtener tiempos de operación muy cortos para responder con mayor agilidad a los afiliados y

beneficiarios, adicionalmente, liberar capacidad operativa para reforzar otros procesos de mayor crecimiento como son, las solicitudes de vejez por Garantía de Pensión Mínima.

Con esta automatización logramos:

95%

de las solicitudes de invalidez son definidas y pagadas de manera automática.

95%

de los auxilios funerarios son definidos y pagados de manera automática.

60%

de las solicitudes de sobrevivencia son definidas de manera automática.





Metas y Retos

(GRI 3-3)

Corto plazo

- Automatizar las segundas definiciones:
 - Sustituciones de pensión por fallecimiento de un pensionado
 - Inclusión de un nuevo beneficiario en una solicitud de sobrevivencia
- Crear un sistema de consulta por cliente donde se registre el flujo total operativo sobre los pagos de incapacidades y valoraciones de pérdida de capacidad laboral.
 - Mensualmente pagamos en promedio a 3.000 afiliados sus incapacidades.
 - Alrededor de 400 afiliados mes de Porvenir deben acudir a una valoración de pérdida de capacidad laboral ante las Juntas de Calificación.
 - Los procesos anteriores se documentan y se tramitan de manera manual y, son los pasos previos para una definición de una pensión por invalidez.

Mediano plazo

- Ofrecer servicios digitales para recibir las solicitudes de beneficios pensionales por la página Web:
 - Radicar solicitud de pensión de invalidez
 - Radicar solicitud de auxilio funerario
 - Radicar solicitudes de incapacidades
 - Radicar solicitudes de sustituciones de pensión
 - Suscribir nuevos convenios con entidades financieras para apertura de cuentas pensionales
 - Grabar novedades de nómina de los pensionados para el pago de su mesada pensional

Largo plazo

- Radicar solicitud de pensión de sobrevivencia por la página web
- Radicar solicitud de calificación de invalidez por la página web

9.6 Estrategia digital

La cercanía con nuestros clientes es de gran importancia, por lo que el estar presentes en los espacios digitales en los que ellos se encuentran se convierte en algo relevante, ya que es importante llegar a ellos en espacio de consulta constante, así los mantenemos informados y al día sobre los diferentes servicios, beneficios, entre otros. Por estas líneas de contacto, también conocemos a los clientes a través de sus comentarios y evolucionamos e innovamos como compañía para día a día tener una mayor cercanía.

La importancia de las redes sociales como canal de comunicación radica en la inmediatez en de las interacciones que permiten una gestión oportuna de los requerimientos y apoyan la difusión de información relevante.

La reputación de nuestra marca y el estar presente en redes sociales nos ayuda a cuidar la misma, a través del social listening en el que podemos identificar el sentimiento de los usuarios con la marca, así como también es un canal de comunicación para las diferentes iniciativas que aportan a una reputación positiva.

Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

Actualmente tenemos diferentes lineamientos para las comunicaciones a través de redes sociales, siempre teniendo en cuenta que es una herramienta bilateral, por tanto, en la línea de salida gestionamos las comunicaciones con una matriz de publicaciones en las que establecemos momentos de publicación, redes sociales de contacto, temas a comunicar, entre otros, así mismo mantenemos algunos protocolos para siempre tener respuestas alineadas con el

negocio y brindar información verídica a nuestros afiliados. Por otra línea tenemos la comunicación de nuestros afiliados en la que tenemos como premisa la atención de estas en un lapso de 1 hora en días hábiles.

Principales resultados

(GRI 3-3)

Atención de más de 30.000 PQR's a través de redes sociales, al inicio del 2022 nos planteamos como objetivo el contar con un modelo de atención masivo a través de las redes sociales, allí tuvimos un cumplimiento del 102% resaltando que estuvimos más cerca de las solicitudes de nuestros clientes.

En el 2022 desarrollamos una campaña llamada Porvenir Te Responde, la campaña nació debido a la escucha social que hacemos en las redes sociales en la que identificamos el tema que más inquieta a las audiencias y lo respondemos a través de un video informativo.

En la campaña que generamos 25 videos en los que obtuvimos más de 70 Millones de visualizaciones y más de 8 millones de interacciones.

El tema generado es de alto impacto ante nuestras audiencias ya que de forma rápida y fácil les damos a conocer información bastante importante sobre el sistema pensional colombiano.

Mejoramiento del proceso de atención de servicio, disminuyendo los tiempos de respuesta teniendo una mejor interacción con nuestros afiliados.

Monitoreo constante del sentimiento conversacional, generando contenido de valor que mejore la percepción de las audiencias.



Metas y Retos

(GRI 3-3)

Corto plazo

- Crecer en la comunidad de seguidores en redes sociales.
- Mejorar el servicio a través de las redes sociales.
- Automatizar en el control y manejo de data derivada de las redes sociales.

Mediano plazo

- Obtener el liderazgo en cantidad de seguidores en el sector financiero de Colombia.
- Convertir las redes sociales en fuente de contenido educativo financiero.
- Innovar en formatos de contenidos.

Largo plazo

- Introducir a Porvenir en el Metaverso

Educación Financiera

10

10 Educación Financiera

10.1. Programas de educación en ahorro e inversión para los colombianos

Como la **Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías líder en Colombia** tenemos un compromiso directo y transversal con la educación financiera. Por esta razón, desde 2019 hemos liderado el programa de educación financiera: la Academia del Ahorro Porvenir, que fue creada con la firme convicción de lograr el propósito superior de acompañar y brindar herramientas de ahorro para que los colombianos tomen mejores decisiones para su futuro pensional.

Bajo nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa, hemos entendido la importancia de aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y desarrollar estrategias que apalancen la inclusión financiera. Por eso, desde la **Academia del Ahorro**

Porvenir, desarrollamos distintas iniciativas que promueven el aprendizaje y el conocimiento sobre ahorro y finanzas en los colombianos, con el objetivo de mejorar su bienestar financiero y así puedan materializar sus metas de ahorro.

10.2. Así lo gestionamos (GRI 3-3)

A partir de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la inclusión financiera en Colombia, a través de la **Academia del Ahorro Porvenir**, promovemos la educación como instrumento esencial para impactar positivamente la vida de los colombianos y el cumplimiento de sus metas de ahorro.

La **Academia del Ahorro Porvenir** es un ecosistema de información construido a partir de tres módulos que buscan promover el conocimiento y formación en temas de ahorro personal, finanzas, pensiones y cesantías.

Bajo la **Academia del Ahorro** contamos con varios enfoques de trabajo que nos permiten promover el conocimiento y formación sobre el sistema pensional, los productos y servicios financieros. Esta iniciativa se apalanca en una estrategia de comunicación y difusión desarrollada través de distintos canales.



Ahorro y Finanzas



Ahorro y Sociedad



Marco Regulatorio



10.3. Principales resultados

GRI (3-3) (413-1)

Durante 2022 la **Academia del Ahorro** desarrolló múltiples proyectos en sus módulos de trabajo, logrando diversificar las formas de acceso a los programas de educación financiera en Colombia, contribuyendo así a las políticas públicas en materia de educación económica y financiera, además de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Fin de la pobreza y Educación de calidad.

A continuación, **destacamos los principales resultados obtenidos en 2022** bajo los enfoques de trabajo de nuestro ecosistema de educación financiera:

Ahorro y finanzas

- A través de nuestro canal de **Podcast Porvenir al Aire**, posicionamos los contenidos de la primera temporada de podcast Academia del Ahorro con la influenciadora **Karem Suárez** enfocado en finanzas personales, logrando **1.823.493 reproducciones**.

- Lanzamos la tercera temporada de la **Familia Porvenir**, nuestra serie web en la que compartimos la diversidad de las familias colombianas y cómo sus historias se conectan con la educación financiera pensional para tomar mejores decisiones. En cada capítulo, desarrollamos temas como: la importancia del ahorro voluntario, cómo se construye el ahorro pensional, la devolución de saldos, cómo hacer un uso eficiente de la prima navideña, entre otros, **logrando más de 1 millón de visualizaciones**.



Ahorro y sociedad

- Por tercer año consecutivo, ejecutamos el programa clases radiales en zonas rurales para impulsar el ahorro en los hogares del campo colombiano, fomentando la educación de calidad sobre finanzas personales y emprendimiento como parte fundamental en la construcción del proyecto de vida de niños, jóvenes, docentes y sus familias. A través de esta iniciativa beneficiamos a **7.000 estudiantes con 327 ideas de negocio** en Atlántico, Cesar, Magdalena, Santander, Cundinamarca, Tolima y Nariño.

- Promovimos nuestro micrositio **www.academiadelahorroporvenir.com** como una herramienta de consulta permanente en temas de educación financiera impulsando la estrategia academia del ahorro. Este año logramos **366.126 visitas**.
- En alianza con la universidad **EAN**, creamos el curso virtual Academia del Ahorro, para que los colombianos aprendan sobre planeación financiera y estrategias de ahorro de manera gratuita. Bajo este curso, los inscritos tienen la oportunidad de conocer cómo manejar sus finanzas personales de forma consciente e informada para alcanzar sus objetivos financieros. Más de **4.146 personas se inscribieron en este curso certificable y certificamos 584**.



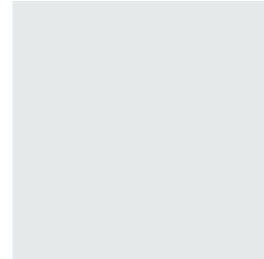
- Participamos por segunda vez en la celebración mundial de concientización sobre el dinero (Global Money Week) fomentando la cultura del ahorro en niños y jóvenes de educación básica y media. A través del juego beneficiamos a **4.000 niños en 4 ciudades** (Bogotá, Cali, Barranquilla y Medellín) y estuvimos presentes en **16 colegios públicos y privados**.
- En el marco de la celebración del mes de ahorro, llegamos a cuatro colegios de Bogotá con el intercolegiado y juego educativo de mesa **“El Futuro es Ahorra”**, con el propósito de fomentar la educación financiera de manera divertida en niños y jóvenes del país. En Porvenir nos enorgullece seguir siendo un aliado de la niñez y juventud de Colombia en educación financiera. Por eso, en el intercolegiado contamos con tres categorías en las cuales participaron más de **450 estudiantes** de los colegios Madre Matilde, Abraham Lincoln, Rafael Bernal Jiménez y Santísimo Sacramento.

Marco Regulatorio

- Bajo los lineamientos de la Circular 024, en Porvenir desarrollamos campañas de pedagogía pensional a través de formatos de video y artículos donde explicamos y guiamos al consumidor financiero en la toma de decisiones, logrando **366.116 visualizaciones y 103.896 visitas al micrositio Academia del Ahorro**.

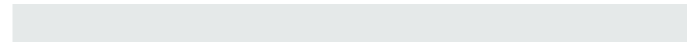
Para el desarrollo de estas iniciativas, monitoreamos periódicamente su estado e impacto, buscando el aprovechamiento de oportunidades de mejora para su desarrollo. En aquellas donde tenemos contacto directo con la comunidad, realizamos visitas para conocer testimonios y lograr un balance completo de la ejecución de los proyectos.

En Porvenir estamos comprometidos con trabajar de la mano con la Superintendencia Financiera en los proyectos e iniciativas de inclusión y educación financiera, para adaptar y evolucionar nuestros módulos de trabajo.



- Gracias a los resultados obtenidos bajo el programa **Academia del Ahorro**, en 2022 fuimos la primer AFP en recibir el **Sello de Educación Financiera** por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia, certificación que reconoce las buenas prácticas de las compañías en inclusión y educación financiera ofrecidos por las entidades vigiladas y las asociaciones gremiales del sector. Este sello ratifica nuestro compromiso con la educación financiera en Colombia y nos invita a seguir robusteciendo nuestros programas para continuar contribuyendo con el bienestar financiero de nuestros afiliados, sus familias y de Colombia, a partir del logro de sus metas de ahorro.

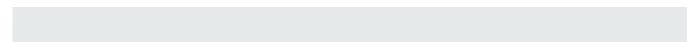
- Beneficiamos a más de **2.1 millones de colombianos** con las iniciativas del ecosistema Academia del Ahorro.



- Logramos más de **1,8 millones de interacciones** de la audiencia con los contenidos de educación financiera en nuestro canal de **YouTube**.



- Beneficiamos a más de **7.000 niños y jóvenes** de manera directa con nuestro programa de clases radiales en zonas rurales.



- En 2022 vinculamos a **70 colaboradores de Porvenir** como voluntarios en el marco del **Global Money Week**. Esta capacidad nos permitió conectar a los colaboradores con el propósito superior de la organización y generar valor en los colegios en donde la **Academia del Ahorro** llegó a través del juego **El Futuro es Ahorra**.





10.4.

Metas

(GRI 3-3)

Para 2026,

incrementar el número de beneficiarios del programa de clases radiales al 50% del territorio nacional y continuar aumentando la cobertura de los contenidos de educación financiera en la población colombiana.

Ser reconocidos

y fortalecer el posicionamiento de las iniciativas estratégicas de nuestro ecosistema de educación financiera en el sector

Marca y Reputación

11

11 Marca y Reputación

11.1. Gestión de marca y comunicaciones en Porvenir

Como Fondo de Pensiones y Cesantías comprometidos con la sostenibilidad, en Porvenir contamos con una estrategia de reputación y comunicación basada en un relacionamiento cercano y una activa gestión de la divulgación con nuestros principales grupos de interés. Buscamos entender sus expectativas sobre la organización y de esta manera fortalecer el compromiso que tenemos con cada uno de ellos.

En el marco de nuestra estrategia, reconocemos la importancia de la gestión de marca como un activo intangible que nos permite conectarnos de manera cercana y humana con nuestras audiencias, apoyándolos en cada una de las etapas de su vida.

11.2. Así lo gestionamos (GRI 3-3)

La sostenibilidad y la reputación son focos centrales de los objetivos estratégicos de la organización. Por ello, desarrollamos de manera permanente estrategias para la comunicación de sus avances en materia de oferta, innovación, ciudadanía, liderazgo, buen gobierno y talento humano. Disponemos de distintos canales y medios para comunicar de manera permanente nuestra gestión y su impacto para la sociedad y el país. De esta manera, contribuimos al fortalecimiento del Régimen de Ahorro Individual

con Solidaridad - RAIS, a la consolidación de su liderazgo en el mercado y a mantener una comunicación permanente con nuestros grupos de interés. Bajo esta estrategia apalancamos la recordación de la marca y su favorabilidad.

Gestión de marca

A través de la consolidación de nuestro manual de marca Porvenir, garantizamos que las campañas y la comunicación con nuestros grupos de interés internos y externos cumplan con nuestro objetivo de ser una marca cercana, humana y empática.

En 2022, continuamos posicionando nuestra filosofía de marca “Avancemos Juntos” como plataforma de comunicación, con el propósito de acercarnos a nuestros afiliados, acompañándolos en sus propósitos de ahorro, en la toma de decisiones para su futuro y en el cumplimiento de sus metas de corto, mediano y largo plazo.

Así mismo, bajo los lineamientos de marca, a lo largo del año robustecimos la comunicación de nuestra oferta de valor para los afiliados, con el fin de posicionar las razones para estar en Porvenir como la experiencia, nuestro compromiso sostenible, la solidez, nuestros reconocimientos, la innovación y el servicio.



Gestión de reputación

Nuevamente la estrategia de reputación en Porvenir tuvo gran protagonismo. Este activo intangible impulsó el posicionamiento de la compañía a través de nuestros grupos de interés, a los cuales de manera permanente compartimos información de su utilidad y nos sirvió para conocer sus expectativas y percepciones.

Durante 2022, Porvenir fue reconocida por su gestión en talento humano, innovación, liderazgo y gobierno corporativo, y estos temas se posicionaron a través de sus canales propios y a nivel externo con el fin de compartir con las diferentes audiencias los logros alcanzados. Dentro de ellos destacamos que Porvenir fue reconocida como el **mejor lugar para trabajar en Colombia para las mujeres recibiendo el primer lugar en el ranking de Great Place to Work (GPTW)** en la categoría de empresas con más de 1.500 colaboradores. También obtuvimos la séptima posición como mejor lugar para trabajar en Latinoamérica en la categoría Grandes Empresas de GPTW.

Otra de las acciones que ratificó nuestro trabajo y compromiso con la sostenibilidad y la generación de valor compartido, fue haber obtenido la **recertificación Friendly Biz**, la cual nos avala como una Compañía amigable con la diversidad y la inclusión.

La Transformación Digital ha sido un eje de trabajo para nosotros y nos ha permitido que tenga el objetivo claro de facilitarle la vida a sus afiliados. Parte de estas estrategias han sido poner a disposición canales electrónicos con el respaldo de una alta automatización de procesos. Esto permitió que durante el 2022, fuéramos reconocidos como una de las **10 empresas** en el listado **‘Genios de la Transformación Digital’** de la Revista Forbes Colombia 2022.

Gestión de comunicación y prensa

La gestión de comunicación y prensa en nuestra compañía incluye un importante esfuerzo de relacionamiento con medios de comunicación nacionales y regionales que nos permiten desplegar diferentes contenidos de interés relacionados con el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad - RAIS, con su oferta de valor, los resultados de su desempeño, sus programas de aporte social y campañas informativas que apalancan la recordación de la marca y su favorabilidad.

Como parte de nuestra estrategia de relacionamiento con medios de comunicación, en Porvenir **registramos en 2022 la publicación de más de 2.000 noticias positivas en medios nacionales y regionales** bajo las cuales desplegamos contenidos en un lenguaje claro y pedagógico para fomentar la educación financiera pensional, la comprensión de los beneficios del ahorro, nuestra visión sostenible, así como los derechos y deberes de los afiliados que les permitan tomar decisiones informadas para un mejor futuro.



Este año nuestros voceros participaron de manera activa en distintos espacios en medios de comunicación en radio, prensa, televisión y digital, para fomentar el conocimiento del sistema pensional bajo temas como la doble asesoría, los atributos del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad - RAIS, el ahorro a través de pensiones voluntarias, las cesantías como mecanismo de amparo para momentos de incertidumbre y generalidades del Sistema General de Pensiones a través de contenidos editoriales y comerciales.

Gestión de comunicación del gremio

La Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías, Asofondos se creó en 1994 y es la entidad que agremia y representa a las Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía de Colombia, es decir, los fondos que pertenecen al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad - RAIS, entre los que se encuentra Porvenir, como el fondo líder en Colombia.

El rol de Asofondos es la búsqueda del beneficio de los trabajadores colombianos, por medio del desarrollo de una industria de pensiones basada en la cobertura, la sostenibilidad y la equidad. El gremio representa a la industria de pensiones ante los poderes legislativo, ejecutivo y judicial y apoya la labor pedagógica de los fondos de pensiones y su gestión reputacional. De la mano con las demás administradoras lideramos acciones de comunicación para informar a los afiliados y audiencia en general sobre temas claves a través de comunicados, correos electrónicos, entre otras herramientas de comunicación.

En 2022 impulsamos iniciativas lideradas por Asofondos entre las que se encuentran campañas como “#MataElMito” y “Elige lo mejor para ti”, las cuales fueron divulgadas desde nuestros canales propios de Porvenir con el ánimo de que los afiliados y los colombianos en general pudieran aprender más sobre pensiones, erradicar los mitos más frecuentes sobre el Régimen de Ahorro Individual y con base en historia reales y datos técnicos lograran un mayor bienestar presente y futuro.

De otro lado, a lo largo de 2022, participamos activamente en la consolidación, aprobación y apalancamiento de los planes de trabajo institucionales propuestos por el gremio, que involucraron el desarrollo de campañas digitales de educación financiera pensional, relacionamiento con medios, entre otros.

Salud de marca

Porvenir cuenta con distintas mediciones que le permiten conocer el valor de la marca, la percepción, el nivel de conocimiento y sentimiento de las audiencias sobre la organización. Una de ellas es la medición de Top of Mind (TOM) y Top of Heart (TOH). El TOM es una medición con la cual se identifica a la marca o producto que surge primero en la mente del consumidor al pensar en una industria determinada. Nuestro indicador acumulado de TOM cerró el 2022 con una tendencia positiva (28,4%). El TOH permite medir el grado de cariño y preferencia que tiene la audiencia o consumidor sobre una marca. Sobre esta medición, mantuvimos en 2022 nuestro liderazgo entre las AFP que operan en Colombia (19,8%).

Hitos corporativos que fueron noticia

En el marco de las actividades de relacionamiento habitual con los medios de comunicación, impulsamos la divulgación de los siguientes temas e hitos corporativos:

- Llevamos a cabo la primera edición del Primer Premio de Periodismo Porvenir a la Sostenibilidad.
- Porvenir, bajo su programa de educación financiera la Academia del Ahorro, fue reconocida como la primera AFP en obtener el sello de calidad en educación financiera otorgado por la Superintendencia Financiera de Colombia.



- Fuimos reconocidos como una de las 10 empresas en el listado ‘Genios de la Transformación Digital’ de la Revista Forbes Colombia 2022.
- Desarrollamos innovaciones en canales y servicios en el marco de la transformación digital de Porvenir.
- Ampliamos el programa de clases radiales de ahorro y finanzas a siete departamentos del país.
- Realizamos la apertura del Primer Observatorio de Emprendimiento y Empleabilidad para el Adulto Mayor.
- Firma de Porvenir, como signatario de los Principios de Inversión Responsable (PRI), a la Declaración de apoyo al Acuerdo de París en el marco de la Conferencia de Cambio Climático de Naciones Unidas – COP26.
- Compensación de la huella de carbono de Porvenir con la siembra de árboles en los parques Nacionales Chingaza, Farallones de Cali y Jardín Botánico Eloy Valenzuela en Bucaramanga.
- Alcanzamos los 11 millones de afiliados en pensiones obligatorias.
- La AFP ha creado una red de relacionamiento con medios nacionales y regionales que nos permiten posicionar temas relevantes para los grupos de interés.

11.3. Principales resultados GRI 3-3)

Premio de periodismo Porvenir a la Sostenibilidad

En Porvenir sabemos que el periodismo es esencial para divulgar los avances y retos de la Agenda 2030 y con ellos los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS. Con este propósito alineado a nuestra visión corporativa, desarrollamos en 2022 la primera versión del Premio de Periodismo Porvenir a la Sostenibilidad, en alianza con la Universidad de Antioquia, para resaltar la labor que día a día realizan los periodistas recorriendo las regiones y contando historias para la construcción de un mejor país.

En Porvenir entendemos que esta contribución vista desde el oficio periodístico permite generar conciencia sobre temas concretos como la crisis ambiental y el desarrollo económico, pero también visibilizar historias de vida que reflejan la realidad del país.

Es por esto que, en la primera edición, recibimos más de 87 postulaciones enmarcadas en tres categorías: aporte al deporte, aporte a la sociedad y aporte al medio ambiente. Periodistas de todas partes del país y medios de comunicación nacionales, regionales, medios comunitarios y medios alternativos fueron invitados a participar, y dos seleccionados por cada categoría recibieron reconocimientos. Medios como Entérate Caquetá, Pesquisa Javeriana, Caracol Radio, El Colombiano, El Espectador y Telepacífico fueron algunos ganadores para resaltar de esta primera edición.



Medición de la reputación en grupos de interés

Dentro de las mediciones que contempla el modelo de reputación de Porvenir se encuentra un diagnóstico con grupos de interés anual que permite conocer la percepción de los stakeholders prioritarios sobre la gestión de Porvenir. Los resultados obtenidos en la medición 2022 revelan importantes hallazgos sobre el reconocimiento que tienen los grupos de interés internos y externos sobre el quehacer de la organización.

En primer lugar, los colaboradores de Porvenir reconocen el compromiso de la organización con el progreso social, económico del país (97%) y destacan la gestión de la AFP como marca empleadora; el 99% de los encuestados reconocen que tienen estabilidad laboral en porvenir. Un 98% de los participantes en la encuesta señalan que constantemente están aprendiendo y desarrollándose en la empresa y se sienten orgullosos de ser parte activa de la organización.

A nivel de los afiliados, el 88% de los encuestados reconoce el liderazgo de Porvenir, su compromiso con los colaboradores (85%), así como su capacidad de adaptación a las realidades del mercadeo (79%). También destacan el cumplimiento de la oferta de valor (72%).

Por su parte, los proveedores destacan la gestión del talento en la organización, reconociendo las condiciones que ofrecen a sus colaboradores (78%), su calidad profesional (92%) y su honestidad y transparencia (89%).

Los pensionados son uno de los grupos de interés cuya percepción sobre Porvenir es muy sólida, logrando un promedio general del 74%. Reconocen el valor de lo que hace la organización, su capacidad de innovación (77%), el compromiso con la sociedad (85%), la gestión del talento (84%) y su éxito (90%).

Como muestra de la sociedad, para efectos del diagnóstico, se realizó la encuesta a un segmento de población universitaria, la cual destacó el compromiso de Porvenir con el país a través de acciones de cuidado del adulto mayor, sus programas de educación financiera y atletismo (62%).

Por último, los empleadores resaltaron la solidez financiera de la AFP, su liderazgo (90%), su cultura de innovación y cambio (83). También destacaron como una fortaleza la atención al cliente y el cumplimiento de la oferta de valor (93%).





11.4.

Metas

(GRI 3-3)

Gestión de la marca y Reputación

- Continuar el desarrollo de estrategias que nos posicionen como marca cercana, humana, con la que los colombianos puedan Avanzar Juntos y Construir País para seguir honrando la confianza en este Fondo.
- Posicionarnos como la AFP con mejor reputación en el país entre sus grupos de interés.

Gestión de comunicación del gremio

- De la mano con las demás administradoras, poner en marcha las acciones de comunicación que se requieran para notificar a los afiliados en temas claves como el desempeño del ahorro pensional, cambios normativos, entre otros.
- Participar activamente en la construcción de iniciativas de pedagogía y comunicación que les permitan a los afiliados conocer el sistema pensional, sus características y temas claves para la toma de decisiones generando conciencia sobre la importancia del ahorro para la consolidación de un retiro tranquilo y seguro.

Gestión de comunicación y prensa

- Generar información de calidad a las audiencias sobre la importancia del ahorro para el cumplimiento de metas en el corto, mediano y largo plazo.
- Continuar robusteciendo las estrategias de relacionamiento con medios de comunicación y líderes de opinión para hacer de Porvenir una fuente confiable de información y consulta para este segmento.

Gestión del Talento

12

12 Gestión del Talento

12.1. Desarrollo, formación, bienestar y seguridad para nuestros colaboradores

En el 2022 avanzamos en la consolidación de nuestros procesos, para acompañar a nuestro equipo desde frentes como el desarrollo, el bienestar, la compensación y la salud. Siempre con el objetivo de honrar el reconocimiento que nos identifica como el mejor lugar para trabajar en Colombia, ya que desde hace más de 30 años nuestros colaboradores y sus familias son nuestra prioridad.

Desde el 2012, venimos participando en las mediciones del Great Place to Work y hemos obtenido los siguientes resultados, lo que demuestra nuestro compromiso con la gestión del talento:

- **2012:** séptimo Mejor Lugar para Trabajar en Colombia
- **2016:** Segundo Mejor Lugar para Trabajar en Colombia
- **2021:** Mejor Lugar para trabajar en Colombia
- **2022:** Mejor Lugar para trabajar en Colombia para las Mujeres
- **2022:** séptimo Mejor Lugar para Trabajar en Latinoamérica (Única empresa colombiana en ser parte de los diez mejores lugares para trabajar en Latinoamérica)

Lo anterior lo ratificamos una vez más, puesto que en marzo y agosto de 2022 Great Place to Work anunció que Porvenir es el Mejor Lugar para Trabajar en Colombia para las Mujeres en la categoría de empresas con más de 1.500 Colaboradores y que fuimos la única Compañía colombiana en el ranking de los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina, ocupando el séptimo lugar en este destacado listado.

Los logros obtenidos en 2022 nos demostraron que Porvenir cuenta un ambiente laboral excepcional y que hemos estado en constante evolución para posicionarnos como un referente en el mercado laboral gracias a los beneficios, oportunidades de crecimiento, actividades de bienestar, reconocimientos y programas de educación que buscan anticiparse a las necesidades de nuestro equipo.



Colaboradores directos e indirectos Porvenir 2022

(GRI 2-7)

Empleados		2022
Número total de empleados		2.440
Número de empleados a término fijo		62
Número de empleados contratados por temporales		11
Número de empleados contratados a tiempo completo		2440
Porcentaje de empleados a término fijo		2,5%
Número total de hombres		931
Número total de mujeres		1.509
Porcentaje de hombres		38,1%
Porcentaje de mujeres		61,8%
Empleados en la organización por jornada laboral		
Porcentaje empleados tiempo completo		100%
Detalle hombres		
Empleados en la organización por jornada laboral		
Empleados a tiempo completo		931
Porcentaje empleados tiempo completo		38,1%
Desglosado por tipo de contrato		
Número de empleados hombres a término fijo		27
Número de empleados hombres contratados por temporales		3
Número de empleados hombres contratados a tiempo completo		901
Detalle mujeres		
Empleadas en la organización por jornada laboral		
Empleadas a tiempo completo		1.509
Porcentaje empleadas tiempo completo		61,8%
Desglosado por tipo de contrato		
Número de empleadas a término fijo		35
Número de empleadas contratadas por temporales		8
Número de empleadas contratadas a tiempo completo		1.466

Trabajadores que no son empleados 2022 (GRI 2-8)

Indicadores laborales generales	2022
Número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	225

Contamos con 225 trabajadores que nos son colaboradores directos de porvenir los cuales realizan trabajos de outsourcing como: proyectos TI, apoyo gestión documental, mensajería, vigilancia, comunicaciones internas, outsourcing de impresión, mantenimientos locativos y servicios de aseo general.

Rotación y contratación de empleados (GRI 401-1)

En 2022 la tasa de rotación total en Porvenir fue del 23%, 18% por retiros voluntarios y 5% por terminación de contrato o pensión, despidos y por mutuo acuerdo.

El incremento de la rotación obedece principalmente a la fuga de talento en los perfiles de tecnología.

		2022	
		Retiros	Total empleados
Retiros totales	Total	559	2440
	Voluntaria	440	

Rotación de empleados	2022
Tasa de rotación de personal*	23%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	18%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	4
Número de colaboradores fallecidos	2
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	32
Número de colaboradores con traslados entre empresas	0
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	440
Número de colaboradores despedidos	81
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	1%
Porcentaje de retiros voluntarios/ total de retiros	79%

Retiros	2022
Menor a 30 años	267
31 a 40 años	194
41 a 50 años	54
51 a 60 años	40
Mayor a 61 años	4

Masculino	336
Femenino	223



Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	2022
Menor a 30 años	47,8%
31 a 40 años	34,7%
41 a 50 años	9,7%
51 a 60 años	7,2%
Mayor a 61 años	0,7%
Femenino	60,1%
Masculino	39,9%

Contrataciones por edad	2022
Total contrataciones	426
Menor a 30 años	271
31 a 40 años	130
41 a 50 años	24
51 a 60 años	1
Femenino	234
Masculino	192

Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	2022
Menor a 30 años	64%
31 a 40 años	31%
41 a 50 años	6%
Femenino	55%
Masculino	45%

*La tasa de rotación de personal se obtiene dividiendo el número total de retiros sobre el número total de empleados de la organización. La tasa de nuevas contrataciones se obtiene dividiendo el número total de contrataciones sobre el número total de empleados de la organización.

12.2. Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

En Porvenir definimos los elementos clave para la gestión del talento a partir del ejercicio de planeación estratégica con el fin de asegurar la alineación de los proyectos con los planes corporativos. Los pilares de la gestión son el desarrollo del talento a través de formación y capacitación, el bienestar y beneficios para nuestro equipo, la definición de planes de carrera y la seguridad y salud en el trabajo. Estos pilares, nos permiten fortalecer la consolidación de la cultura Porvenir y su reconocimiento como marca empleadora.

Desarrollo del Talento

(GRI 404-1, 404-2)

Desde el frente formación hemos implementado un modelo de Gestión del Talento que busca aportar a la construcción de equipos de alto desempeño a través del desarrollo de las capacidades requeridas por el negocio.

Monto total invertido en la formación de colaboradores 2022.

\$2.515.300 cobertura 100% compañía

Este modelo parte de la identificación de los perfiles exitosos de cada cargo, el análisis de competencias del colaborador y la identificación de brechas existentes. Insumos que permitirán definir planes de formación y desarrollo acordes a las necesidades de los colaboradores y la compañía.

Este modelo está construido sobre tres aspectos clave: el desarrollo de nuestra gente, el desarrollo de la compañía y las necesidades del negocio, y se despliega a través de cuatro fases:

- 1. Identificamos:** A través de perfiles de cargo, tenemos identificadas las capacidades que requiere el negocio para ser exitoso. A la fecha contamos con más de 100 perfiles definidos a partir de las competencias establecidas en nuestro diccionario de competencias, que nos ha permitido operacionalizar por nivel de contribución: estratégico, táctico y operativo. Adicionalmente contamos con 15 perfiles digitales.
- 2. Valoramos:** Esta dimensión es clave porque nos permite identificar las brechas o caminos a recorrer frente al desarrollo de comportamientos requeridos para la incorporación de competencias. Contamos con tres herramientas que nos permiten valorar a nuestro talento en diferentes momentos de desarrollo:



- **La evaluación de desempeño:** Es un elemento fundamental de este modelo, ya que nos permite apalancar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, reforzar el compromiso de los colaboradores, plantear las rutas de desarrollo que permitirán mejorar el rendimiento, así como tener un modelo con equidad y objetividad que aporte al desarrollo de nuestros colaboradores para consolidar equipos de alto desempeño. Este es un proceso anual que tiene tres fases: definición de objetivos, seguimiento y valoración y se realiza para el 100% de los colaboradores.

- **Valoración 360:** Herramienta de valoración para líderes que se realiza cada dos años y que nos permite identificar avances en el desarrollo de las habilidades blandas que requieren los líderes en Porvenir y definir planes de acción para su plan de desarrollo individual, los cuales se gestionan con el acompañamiento de las Business Partner y/o programas de coaching ejecutivo.

- **DISC:** Metodología con la que definimos los perfiles de cargo e identificamos las competencias de nuestros colaboradores, valoración que se realiza cada tres años después del ingreso a la compañía o a un nuevo rol.

4. Desarrollamos: el modelo de gestión del talento suma esfuerzos con Universidad Porvenir para crear un ecosistema que desarrolla las capacidades que requiere nuestra gente, basado en dos premisas:

- **Modelo de Aprendizaje:** Inspirado en el modelo 70 – 20 – 10 del instituto europeo, en Porvenir definimos el modelo 50 - 20 - 30 que busca fortalecer el aprendizaje colaborativo en distintos entornos que nos permiten fomentar la cultura de aprendizaje que apalanca el desarrollo de las capacidades de nuestros colaboradores.

- **Rutas de aprendizaje:** Metodología que permite fortalecer la cultura de Auto Desarrollo, permitiendo a cada persona con su líder seleccionar, además de una oferta alineada a los objetivos de la organización, las actividades de formación que considera más relevantes en su desarrollo tanto laboral como personal.

Así mismo, contamos con programas para mejorar las competencias de nuestros colaboradores dentro de los cuales se encuentran programas de formación virtuales (en plataformas como Crehana y Ubits) y programas blended desde las diferentes escuelas de formación (Liderazgo, Competencias, Experiencia de Cliente, Operación) todos los programas están alineados con las prioridades de cada área. Algunas referencias: comunicación, liderazgo, pensamiento estratégico, análisis de datos, entre otros.

Tenemos programas muy transversales con los que llegamos al 100% de los colaboradores, aquí encontramos competencias como “Experiencia de Cliente”, “Comunicación” y programas muy especializados para los colaboradores según su rol, como “Liderazgo Situacional”, entre otros. Sin embargo desde la Universidad Porvenir brindamos programas que abarcan al 100% de los colaboradores.

3. Priorizamos: Como resultado de las etapas anteriores y teniendo en cuenta los retos del negocio, priorizamos las acciones que vamos a realizar cada año en función del desarrollo de nuestra gente, razón por la cual creamos un tablero de claridad en el cual podemos visualizar la gestión para conocer avances y tomar decisiones en pro de lograr los objetivos propuestos.

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral		2022
Número total de horas de formación		72,2
Promedio de horas de formación por empleado		29,6
Número de horas de formación por género (femenino)		45
Número de horas de formación por género (masculino)		27,1
Promedio de horas de formación por género (femenino)		29,8
Promedio de horas de formación por género (masculino)		48,4
Número de horas de formación Ejecutivos		130
Promedio de horas de formación Ejecutivos		16,2
Número de horas de formación Gerencial		1.272
Promedio de horas de formación Gerencial		31,8
Número de horas de formación Directivo		4,7
Promedio de horas de formación Directivo		35,2
Número de horas de formación Especialistas		7.424
Promedio de horas de formación Especialistas		39,4
Número de horas de formación en otros niveles		58.630
Promedio de horas de formación en otros niveles		28,3
Número de empleados que han recibido formación en el año		2.440
Porcentaje de empleados que han recibido formación en el año		100%

Evaluación del desempeño y desarrollo profesional

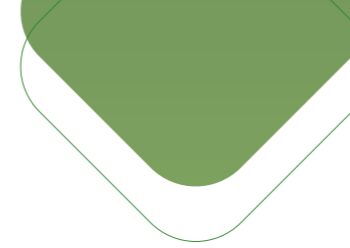
(GRI 404-3)

Porvenir cuenta con un Modelo de Gestión de Desempeño por medición de objetivos que permite apalancar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, desarrollar a nuestros colaboradores, reforzar su compromiso y mejorar su rendimiento, para consolidar equipos de alto desempeño. Este es un proceso anual que tiene tres fases: Definición de objetivos, Seguimiento y Valoración y se realiza para el 100% de los colaboradores, hombres y mujeres de todas las categorías laborales de Porvenir.

Por otra parte, en Porvenir seguimos implementando la valoración 360 como herramienta de valoración para líderes, realizada cada dos años con el acompañamiento de las Business Partner y/o programas de coaching ejecutivo.

Gracias a la consolidación del Modelo de Business Partner, durante el año 2022 la Gerencia de Talento y Servicios Administrativos pudo seguir brindando un acompañamiento cercano a sus Colaboradores.

Este ejercicio ha servido como un mecanismo de retroalimentación de doble vía, así como para la identificación de fortalezas y la canalización de las principales oportunidades de mejora que perciben nuestros colaboradores en sus interacciones con el área en los distintos momentos de verdad.



Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por género y categoría profesional		2022
Número total de empleados en la categoría Ejecutivos		8
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría Ejecutivos		8
Porcentaje de evaluados en categoría Ejecutivos		100%
Número total de empleados en la categoría Gerencial		40
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría Gerencial		40
Porcentaje de evaluados en categoría Gerencial		100%
Número total de empleados en la categoría Directivo		136
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría Directivo		136
Porcentaje de evaluados en categoría Directivo		100%
Número total de empleados en la categoría Especialistas		188
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría Especialistas		188
Porcentaje de evaluados en categoría Especialistas		100%
Número total de empleados en la categoría Otros niveles		2068
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría Otros niveles		1248
Porcentaje de evaluados en categoría Otros niveles		60%
Número total de Mujeres en la organización		1509
Número de Mujeres evaluadas		957
Porcentaje de Mujeres evaluadas		63%
Número total de Hombres en la organización		931
Número de Hombres evaluados		663
Porcentaje de Hombres evaluados		71%



Bienestar y beneficios

(GRI 401-2, 401-3)

Desde el frente de bienestar, en 2022 nos propusimos recordar que somos el Mejor Lugar para Trabajar a partir de iniciativas de ambiente laboral y cultura, espacios de reconocimiento, entretenimiento que buscaban reconectarnos con nuestro Equipo Líder tras la pandemia, por eso diseñamos la iniciativa “Reencontrarnos nos conecta más” que desarrolló diferentes momentos en el marco de la presencialidad como conversaciones, viernes inolvidables y actividades de bienestar.



A lo anterior se sumó nuestro Plan de Beneficios, el cual aporta a mejorar la calidad de vida de nuestro Equipo Líder y sus familias, en nuestros beneficios se incluyen:

- Prima Extralegal.
- Reconocimiento de Antigüedad.
- Auxilio para gastos de Notariado, Registro y/o Beneficencia.
- Auxilio Educativo - Pregrado.
- Auxilio Educativo - Posgrado (Especialización, Maestría o Doctorado).
- Auxilio Educativo - Hijos.
- Auxilio por Nacimiento o Adopción de Hijos.
- Plan de Ahorro Mutuo.
- Póliza de Vida y Accidentes Personales.



También, ofrecemos diferentes espacios e iniciativas que complementan este Plan:

- Salas de Bienestar.
- Salas de Lactancia.
- Dotación Corporativa.
- Gimnasio interno.
- Zona de bicicletas.
- Zona Wifi.
- Actividades recreo deportivas.
- Tarde libre de cumpleaños, miércoles santo y 24 de diciembre y el día completo el 31 de diciembre.
- Celebración de fechas especiales: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Fuerza de Ventas, Día de la Familia, Semana del Servicio, Vacaciones Recreativas para los hijos de los Colaboradores, Celebraciones de Antigüedad, Celebración de la Navidad o las Fiestas de Fin de Año.
- Jornadas de Salud
- Convenios con Cajas de Compensación.
- Fesap - Fondo de Empleados

Continuamos consolidando nuestra iniciativa de Marca Empleador cuyo objetivo es fidelizar a nuestros Colaboradores y atraer el mejor talento, para lograrlo hemos construido una nueva Oferta de Valor en la cual trabajamos cada día para potencializar el talento y las capacidades de nuestro capital humano, generando ambientes laborales seguros y retadores en donde como Colaboradores podemos establecer vínculos que van más allá de lo laboral, traduciendo esto en orgullo y satisfacción personal de pertenecer a esta gran Compañía.



Además, estamos convencidos de que los jóvenes cuentan con gran capacidad y conocimiento para transformar su futuro, por esto hemos sido mentores en su acercamiento a la vida laboral por medio de diferentes iniciativas.

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2022	
	Hombres	Mujeres
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	11	43
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	11	43
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	10	37
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	10	37
Tasa de regreso al trabajo	90,91	86,05
Tasa de retención	100	100

Salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-9, 403-10)

Dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, nuestro sistema cuenta con una cobertura del 100% de los colaboradores y es verificado por un tercero independiente.

Adicional a esto, contamos con asesoría especializada en riesgos laborales para el cumplimiento de los requisitos normativos para la implementación de las labores operativas de nuestro sistema, los análisis del riesgo psicosocial de los colaboradores y el diagnóstico del estado de salud.

Lesiones por accidente laboral - Colaboradores	2022
Cantidad de lesiones por accidente laboral	38

De acuerdo con nuestra caracterización de la accidentalidad, para el año 2022, el 43% de los accidentes se presentaron por golpe o contusión o aplastamiento, siendo el más recurrente entre nuestros asesores comercial con 46% del total de los accidentes ocurridos, quienes por su exposición al espacio público y actividades al aire libre son más propensos a este tipo de situaciones.

Por esta razón, se implementó el programa de seguridad vial y prevención del peligro público por tráfico vehicular con el apoyo de la ARL Alfa, buscando disminuir tanto la frecuencia como la severidad de este tipo de lesiones.

Hemos disminuido el índice de frecuencia y severidad de la accidentalidad en el último año, esto gracias a las campañas de prevención adelantadas y una revisión constante por parte de la ARL Alfa. El resultado de este compromiso es la obtención de 100/100 en la calificación de la implementación de lo estipulado en la ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019.

Con respecto a las enfermedades laborales, en su mayoría se relacionan con patologías asociadas a la mala postura, y algunos riesgos biomecánicos. Debido a la gestión realizada por los programas de prevención y vigilancia epidemiológica de desórdenes músculo esqueléticos y de riesgo psicosocial, los casos que se presentaron no fueron de una frecuencia considerable. Se resalta que el desarrollo de este tipo de actividades y programas permitieron que los indicadores de prevalencia e incidencias disminuyeran durante lo corrido del 2022.



Dolencias y enfermedades laborales - Colaboradores	2022
Cantidad de casos de dolencias o enfermedades laborales	3

Dolencias y enfermedades laborales - Contratistas	2022
Cantidad casos de dolencias o enfermedades laborales registrables	3



12.3. Principales resultados

(GRI 3-3)

Durante el año 2022 continuamos trabajando para satisfacer las necesidades de desarrollo, bienestar, compensación, salud y relacionamiento con nuestros colaboradores, encaminadas a seguir haciendo de Porvenir un gran lugar para trabajar.

En 2022 generamos un nuevo modelo de trabajo para nuestros colaboradores, con el cual pretendemos otorgar beneficios a los mismos, propendiendo por el cumplimiento de los objetivos laborales y el equilibrio de la vida laboral y familiar. Del mismo, se han beneficiado en un esquema de home office el 28% de nuestros trabajadores, esquema que consiste en trabajar dos (2) días en casa y tres (3) días en oficina y en un arquetipo prevalentemente remoto, el cual busca que nuestros coequiperos laboren prevalentemente en su hogar y con una presencialidad de dos veces al mes en sede y donde se beneficia del mismo un 4% de nuestro equipo.

Desarrollamos la iniciativa “Viernes Inolvidables” y una vez al mes ofrecíamos una actividad de bienestar en las instalaciones de la Compañía, en Bogotá estas sesiones contaron con la participación de más de 600 colaboradores, quienes disfrutaron de una tarde de cine, spa, comedia, zumba y cambiación de láminas del Mundial.

300 colaboradores participaron en los espacios denominados “Conversar nos conecta más” junto a los Líderes de la Compañía, siendo un escenario de reconocimiento y cercanía que nos permitió reencontrarnos tras la pandemia.

A partir de la estrategia “Reencontrarnos nos conecta más” diseñamos “Todos a bordo”, en los cuales más de 1.300 colaboradores a nivel nacional vivieron una experiencia outdoor que consolidó los lazos de confianza y cercanía al interior de cada equipo y permitió generar un plan táctico de acciones sencillas que después del taller le dieron continuidad. El NPS de este programa fue de 89.

Todas las actividades del cronograma de bienestar regresaron al formato presencial: Día de la Familia tradicional y “Recargado”, Vacaciones Recreativas, Torneos Deportivos, Fiestas de Fin de Año, Ceremonia de Antigüedad y actividades de ambiente laboral.

Nuestro tradicional Día de la Familia se celebró por primera vez junto a las mascotas de nuestros colaboradores (142 perros participaron en la actividad y ofrecimos un show de obediencia canina en este evento).

1.261 hijos de colaboradores a nivel nacional recibieron sus regalos de Navidad.

Bajo la campaña “Tu alegría nos inspira” presentamos una gran novedad en el código de vestuario que le permite a los colaboradores el uso del jean y el beneficio de horario flexible todos los viernes de la semana.

Atracción de talento

Conformamos dos semilleros de talento a nivel académico: tecnólogo y universitario que busca suplir nuestras necesidades de Talento en TI, lo que nos permitió identificar profesionales con gran potencial para fortalecer su plan de carrera en la Compañía.

Realizamos tres proyectos de alianzas universitarias con las mejores instituciones a nivel nacional apoyando las principales estrategias de las diferentes áreas de la Compañía, también participamos en ferias y charlas universitarias que nos permitieron interactuar y atraer talento joven.

A través de nuestro Open Day continuamos siendo una de las empresas preferidas por los estudiantes para sus prácticas profesionales, en el 2022 más de 400 estudiantes se inscribieron al evento con interés de realizar sus prácticas universitarias al interior de Porvenir.

También, continuamos generando interacción con los aspirantes a través de nuestras diferentes redes y plataformas de empleo, tales como Tik Tok, El Empleo y LinkedIn, en esta última logrando un crecimiento del 50%, pasando de 179.479 a más de 270.000 seguidores.

En selección reconocemos la importancia de fomentar la inclusión y diversidad en la sociedad como elementos estratégicos que le aportan valor a la cultura organizacional, por esto llevamos a cabo procesos de selección basados en las habilidades de nuestros candidatos sin importar su género, raza, edad, religión, orientación sexual o discapacidad.

Salud y seguridad en trabajo

Durante el 2022 adelantamos toda la gestión correspondiente a la atención de las medidas procedentes para brindar seguridad y salud de nuestros Colaboradores, en donde por quinto año consecutivo la ARL Alfa ha certificado con un 100% de cumplimiento nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la resolución 0312/19 y con un 97% de cumplimiento del Decreto 1072.

Además, contamos en la actualidad con una profesional de la salud, quien se encarga de adelantar la atención médica de todos nuestros colaboradores, con quien se evalúa las condiciones médicas y de salud de cada uno de ellos.



Desarrollo y plan de carrera

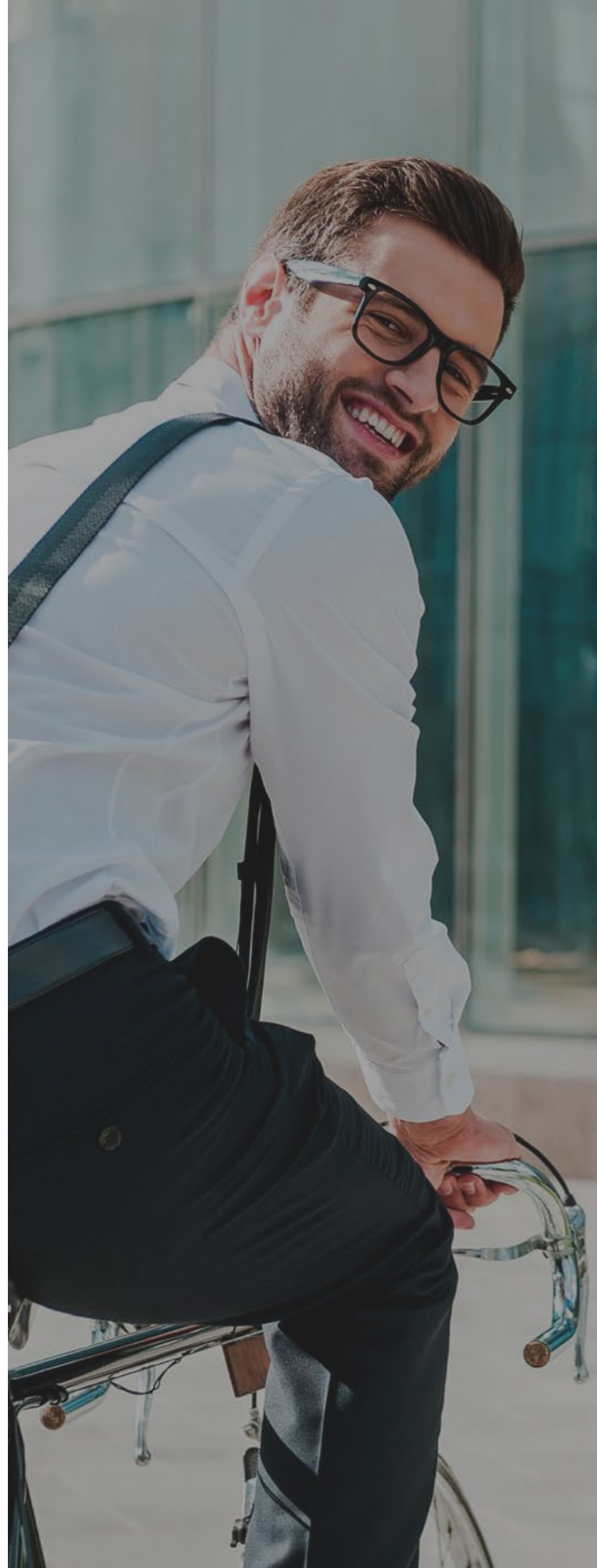
Por último, trabajamos en el Programa “Relaciones Laborales a tu mano”, con el cual se procura llegar al 100% de las Áreas de la Compañía con temas que permitan facilitar el manejo de las relaciones laborales al interior de cada dependencia y acorde a las necesidades individuales de cada una de ellas.

En el 2022 como resultado del Mapa de Talento de Líderes, principal entregable del Modelo de Gestión del Talento, el 67% de los movimientos de líderes de la compañía estuvieron acordes al Mapa de Talento de Líderes 2021 – 2022.

Universidad Porvenir

Universidad Porvenir se consolidó a través de las Escuelas de Formación y Rutas de aprendizaje como el medio para desarrollar las capacidades de nuestro talento. Estos son algunos de los resultados obtenidos:

- **Escuela de Liderazgo:** Apalancamos uno de los principales desafíos del mercado laboral actual: la atracción y retención del talento. En conjunto con el área de selección se diseñó un programa blended de atracción del talento que cursaron más de 170 líderes con un NPS de 70. Con este programa buscamos contar con Líderes conscientes de su rol protagónico en la atracción y reconexión de nuestro equipo.
- **Escuela Digital y de nuevas tecnologías:** en el segundo año de esta escuela nos enfocamos en fortalecer las habilidades de los equipos ágiles y lograr fortalecer los conocimientos en nube de los equipos de tecnología por medio de la certificación en AWS, siendo la empresa con mayor número de colaboradores certificados dentro del grupo AVAL. Más de 1.300 colaboradores fueron impactados dentro de la escuela y las temáticas trabajadas fueron principalmente Scrum, Confluence, DFC, Windows Server, Power BI, Linux, Python, Red Hat, RHCSA, Nube, Java y desarrollo Web.
- **Escuela de Experiencia de Cliente:** Está enfocada en el desarrollo de competencias para brindar excelentes asesorías pensionales a nuestros clientes y que tomen su mejor decisión pensional. A demás nos permite desarrollar la capacidad de diseñar experiencias memorables para nuestros clientes. En esta escuela formamos este año a más de 700 Colaboradores.



- **Escuela de Cuentas e Historia Laboral:** Se encuentra enfocada en el desarrollo de competencias para administrar de manera eficiente y responsable las cuentas individuales de nuestros clientes. En esta escuela formamos este año a más de 454 personas de la operación.
- **Escuela de Asesoría y Ventas:** Está enfocada en el desarrollo de competencias para tener la mejor fuerza de ventas del país, que asesora de manera responsable y ética a nuestros clientes potenciales. En esta escuela formamos a nuestros más de 1.049 Colaboradores del área comercial.
- **La Escuela virtual de Competencias:** Continúa impactando a toda la compañía por medio del desarrollo de habilidades blandas.
- **Rutas de aprendizaje:** En 2022 los resultados del cumplimiento de las rutas fueron excepcionales. El cumplimiento mínimo fue de 12 créditos de estudio por cada colaborador y en todas las Vicepresidencias los resultados estuvieron por encima del 100% de cumplimiento.

El programa “Reencontrarnos nos conecta más” que nos permitió generar cercanía con nuestros Colaboradores tras la pandemia.

Los reconocimientos otorgados por Great Place to Work: Mejor Lugar para Trabajar en Colombia para las Mujeres y séptimo lugar en el ranking de los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina.

Dentro de las lecciones aprendidas del 2022, destacamos la construcción de las Rutas de Aprendizaje, donde el líder se sentaba con su equipo para definir los cursos a realizar, incluyendo como mínimo 12 créditos de estudio. Sin embargo, al analizar los cursos que se realizaban en algunos casos no estaban priorizados en función de las capacidades de negocio prioritarias que el área necesitaba.



Para esto planteamos una evolución en la construcción de las Rutas de Aprendizaje, reorientando el foco de los programas hacia las capacidades de negocio que necesitan fortalecer las áreas, y también buscamos alinear la Ruta de Aprendizaje del líder con la de su equipo, para de esta manera apoyar al negocio.

Organizamos con los líderes de cada área las prioridades de capacidades a desarrollar en función de habilidades blandas, competencias técnicas y competencias de negocio. Para de esta manera medir cómo cada área va desarrollando las capacidades de negocio clave para el logro de los objetivos de negocio. Y la Ruta de Aprendizaje del equipo se alineó con la Ruta de su líder.





12.4.

Metas

(GRI 3-3)

Corto plazo 2023

- Implementar un modelo de Strategic work force planning que permita contar con los colaboradores con las capacidades requeridas en el momento requerido.
- Fortalecer la apropiación de los atributos de nuestra cultura Líder en el día a día y acompañamiento en el desarrollo de las brechas culturales de cada área.
- Fortalecer las experiencias de nuestros colaboradores con los momentos de verdad e implementar una plataforma de reconocimiento.
- Realizar exámenes médicos ocupacionales al 100% de la planta.
- Realizar una batería de riesgo psicosocial al 100% de la planta.
- Realizar un diagnóstico de Inclusión y Diversidad.
- Actualizar de todos los perfiles de competencia.

Mediano plazo 2025

- Renovar el portafolio de beneficios con una nueva segmentación.

Desarrollo de Comunidades

13

13 Desarrollo de Comunidades

13.1. Programas de desarrollo social

En Porvenir queremos ir más allá con nuestras acciones y aportar positivamente a la calidad de vida de los colombianos. Por esta razón, desarrollamos proyectos que aporten positivamente al desarrollo y bienestar de nuestros grupos de interés los cuales impactamos a través del fomento del deporte y el cuidado del adulto mayor.

13.2. Así lo gestionamos

(GRI 3-3)

Nuestra gestión para el desarrollo e impacto positivo en las comunidades se articula mediante dos iniciativas sombrilla: La Nación del Atletismo y el Programa de Adulto Mayor.

La Nación del Atletismo

Consolidamos nuestro programa de Responsabilidad Social Deportiva “La Nación del Atletismo Porvenir” con el objetivo de aportar a la salud y bienestar de los colombianos a través de la promoción del atletismo y patrocinamos a un equipo de atletas elite que como embajadores de esta disciplina donde dejan nuestra marca y país en lo más alto de los podios nacionales e internacionales.

Este programa nos ha permitido acompañar a los colombianos durante más de veinte años en la práctica de un deporte incluyente que oxigena vidas y promueve iniciativas de protección del medio ambiente, pues cada kilómetro recorrido se convierte en vida para el ecosistema terrestre de nuestro planeta, lo cual ayuda a mejorar nuestro aire y por consiguiente la salud de todos sus habitantes.

Con esta iniciativa buscamos fortalecer la práctica del deporte y, para ello, continuamos celebrando alianzas con entidades sin ánimo de lucro, que se alinean con nuestro propósito superior como es el caso de Correcaminos de Colombia, un aliado insignia con el cual sostenemos encuentros periódicos para evaluar oportunidades que permitan seguir posicionando este programa.

- o Huertas autosostenibles: son cultivos urbanos de hortalizas, plantas aromáticas y medicinales para el consumo en los hogares geriátricos donde realizamos voluntariados. En este proyecto se involucra al adulto mayor en su mantenimiento convirtiéndose en una actividad que aporta a la ocupación de su tiempo libre. La materialización de las huertas es posible gracias a la donación de los colaboradores quienes realizan un aporte voluntario de su salario.

- o Campaña de Navidad: con esta iniciativa promovemos aportes de colaboradores para contribuir con el cubrimiento de necesidades básicas de los adultos mayores tales como elementos de aseo. Además realizamos material didáctico y desarrollamos actividades lúdicas que refuerzan la memoria y fortalecen la capacidad de análisis, las habilidades comunicativas y creativas.

- **Observatorio para la empleabilidad y el emprendimiento del adulto mayor:** este programa busca contribuir al desarrollo de acciones que promueven la investigación, el emprendimiento y la empleabilidad de los adultos mayores, teniendo en cuenta la transición sociodemográfica del país.



Programa Adulto Mayor

Acercarnos a las diferentes realidades de los adultos mayores pensionados y no pensionados de Colombia, nos ha permitido entender las principales razones que ponen en riesgo su calidad de vida. Desarrollamos iniciativas que contribuyen con el bienestar integral de esta población como:

- **Voluntariado corporativo “Compartir tiempo de corazón”:** mediante nuestro voluntariado social los colaboradores pueden compartir tiempo con adultos mayores de hogares geriátricos ubicados en diferentes lugares del país. Para el desarrollo de este programa contamos con dos iniciativas que apoyadas por nuestros colaboradores generan bienestar a esta población: huertas autosostenibles y campaña de navidad.



13.3. Principales resultados

(GRI 3-3)

La Nación del Atletismo Porvenir

Hemos logrado un total de 840.075 atletas corriendo en la Media Maratón de Bogotá, carrera insignia del atletismo en Colombia que venimos apoyando hace 20 años.

Desde la pandemia en el 2020 no habíamos vuelto a correr la Media Maratón de manera presencial, pero en el 2022 volvimos a las calles y una vez más Porvenir invitó a los colombianos a correr por un propósito, pero esta vez no solo apoyamos causas medio ambientales sino también dimos un mensaje de correr por el bienestar y la salud mental:

1. Correr para liberar nuestra mente y cuidar de ella, a través de eso que nos une y nos apasiona: Correr.
2. Logramos más de 500 mil kilómetros recorridos que se convirtieron en 10.000 árboles sembrados en Parques Nacionales Naturales de Colombia

Durante esta jornada, contamos con la presencia de cinco atletas del Equipo Porvenir. De los cuales tres lograron resultados significativos durante la carrera en sus categorías.

Apoyamos carreras nacionales y regionales:

- **33.584 atletas** nacionales, internacionales y aficionados corrieron la Media Maratón de Bogotá.
- **Más de 56.000 atletas** participaron en otras carreras regionales como la Media Maratón de Bucaramanga y Night Race.

Resultados del Equipo Porvenir:

- Apoyamos a **10 atletas elite.**
- **7 medallas** de oro en pistas nacionales.
- **4 medallas** en pistas internacionales.
- **Ocupamos el podio 14 veces** en eventos de ruta nacional y 1 récord internacional.

Nación del Atletismo Digital

Contamos con una comunidad digital en nuestras redes sociales donde incentivamos este deporte y damos tips para tener en cuenta a la hora de correr.

- **42.000 seguidores en la comunidad digital en Facebook.**

Programa Adulto Mayor

Voluntariado corporativo “Compartir tiempo de corazón”

- Tuvimos presencia en seis ciudades de Colombia (Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Medellín y Pereira) y contamos con la participación de más de 200 voluntarios para el beneficio de 750 adultos mayores.
- Ampliamos el programa de voluntariado corporativo incluyendo a Pereira como sexta ciudad y aumentamos el número de adultos mayores beneficiados de 450 a 750.
- Recaudamos 65 millones de pesos en donaciones por parte de nuestros colaboradores, para la instalación y entrega de cuatro huertas autosostenibles, que benefician la salud, la lúdica y el bienestar de los adultos mayores.
- Nuestra Campaña de Navidad entregó 20 cajas con elementos básicos de aseo, donadas por colaboradores, logrando involucrar a toda la compañía en esta causa. Adicional a esto, diseñamos y entregamos 1,000 cartillas con actividades lúdicas que se desarrollaron durante estas jornadas.



Observatorio para la empleabilidad y el emprendimiento del adulto mayor

Es el principal centro de análisis y conocimiento del adulto mayor en América Latina con foco en el emprendimiento y la empleabilidad. Esta iniciativa es liderada por Porvenir en alianza con la Universidad de Rosario, y se desarrolla a través 3 líneas de acción: investigación, emprendimiento y apoyo a la empleabilidad.

- Investigación problemáticas sociales Adulto Mayor: Está investigación se centró en las brechas socioeconómicas del Adulto Mayor en Colombia, indagando sobre la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, las barreras que ellos encuentran para el emprendimiento y a empleabilidad, las oportunidades sectoriales para el emprendimiento y empleabilidad para este segmento poblacional. Estos resultados fueron replicados en los principales medios de comunicación del país sensibilizando a la opinión pública sobre esta problemática.



- Programa de formación virtual “Disfrutando tu Porvenir”: A través de sesiones virtuales vía Zoom y recursos digitales de apoyo alcanzamos una cobertura nacional (19 de los 32 departamentos) para 186 pensionados. Estos cursos fueron dictados en cinco módulos de formación (salud, bienestar, emprendimiento, empleabilidad y ahorro) con una duración de cuatro meses entre julio y octubre de 2022.

Como resultado encontramos que el 73% de los participantes tomó el curso con el interés de consolidar y desarrollar una idea de negocio, seguido de un 27% cuyo interés está enfocado en hacer uso del tiempo libre para aprender.

De las personas que no tienen emprendimientos el 66% tiene una idea de negocio y les gustaría emprender. Por otra parte, el 34% ya tiene un emprendimiento formalizado o quieren aprender como formalizarlo.

Otras iniciativas sociales

- Con más de 140 Líderes Porvenir realizamos una donación de juguetes para niños y jóvenes de la Fundación Hospital Pediátrico La Misericordia (HOMI). Además, en el marco de la celebración de Navidad, desarrollamos una jornada de voluntariado con 11 representantes de la Compañía, quienes vivieron una experiencia con sentido social al participar en la entrega de las donaciones realizadas por nuestros directivos.

13.4.
Metas
(GRI 3-3)

+

Corto plazo

- Alcanzar 60.000 corredores en el programa Nación del Atletismo.
- Acompañar al adulto mayor desde la formación e inclusión que genera el emprendimiento desarrollado en el observatorio de empleabilidad y emprendimiento.

Mediano plazo

- Ser referentes en emprendimiento y empleabilidad para el adulto mayor.

Largo plazo

- Generar proyectos de economías alternativas y circulares que permitan la inclusión del adulto mayor en diferentes aspectos productivos de la sociedad.

Operación Ecoeficiente

14

14 Operación Ecoeficiente

14.1. Eficiencia y responsabilidad en el consumo de recursos (GRI 3-3)

En la gestión ecoeficiente, en Porvenir estamos realizando mediciones de consumo de recursos (energía, agua y reciclaje) a nivel interno, acompañados por nuestros proveedores. Estas mediciones han evolucionado a través de los años. Inicialmente, se percibieron los ahorros económicos, luego surgió la conciencia de cómo estas acciones impactan al medio ambiente de manera positiva.

La creación de una cultura de consumo responsable es nuestra mejor herramienta para contribuir no sólo al cuidado de nuestro planeta sino al futuro de las generaciones venideras. Nos damos cuenta de que podemos contar con todas las herramientas disponibles para ser eficientes y responsables a la hora de utilizar los recursos, sin embargo, si no estamos conscientes de ellas o

no les damos un uso óptimo, no serán suficientes para lograr el verdadero desarrollo sostenible. Por esta razón, continuaremos incentivando las buenas prácticas en el uso de los recursos.

14.2. Así lo gestionamos (GRI 3-3)

En Porvenir realizamos seguimiento a los consumos de agua, energía, residuos y papelería, para este último, especialmente a las impresiones que realizamos en cada área de la compañía y su tipología, con el fin de encontrar alternativas para disminuir el índice de impresión, para lo cual hemos incentivado las impresiones en modalidad dúplex.

En cuanto a nuestro consumo de agua y energía, realizamos un monitoreo constante de nuestros recibos de servicios públicos con ayuda del software EnergyMaster, mes a mes registramos dichos consumos y los reportamos a cada una de las oficinas cuando se presenta alguna novedad, con el fin de entender lo sucedido además de detectar y reparar las fugas para mejorar nuestro desempeño ecoeficiente.

Con respecto a la generación de residuos, mantenemos el seguimiento a las cantidades de residuos generados y continuamos incentivando el reciclaje en las oficinas, impulsando la separación en la fuente para disminuir la presión al relleno sanitario con el fin de aumentar su vida útil.

[306-2] Involucramos a nuestros proveedores en la implementación de las estrategias de sostenibilidad, para este caso asociado a los residuos, contamos con un programa con Lexmark de recolección de cartuchos usados en nuestras oficinas y sedes del país, con el fin de reusar las partes de estos en otros productos destinados por el proveedor.

Para la reducción de las impresiones, hemos realizado campañas informativas, invitando a nuestros colaboradores a imprimir solo cuando sea necesario y siempre bajo la modalidad dúplex, de esta manera, continuamos maximizando la generación de valor, buscando un balance entre las acciones ejecutadas y su impacto ambiental.

Con respecto a la creación de una cultura de consumo responsable, durante el 2022 entregamos diversos comunicados donde compartimos algunos tips de ahorro de energía y su importancia a la hora de combatir el cambio climático, además de algunas recomendaciones para un uso responsable de agua. También socializamos el buen uso de nuestros puntos ecológicos (reciclaje) y adicionalmente, realizamos una capacitación de concientización del problema que representan los plásticos de un solo uso (micro plásticos), reforzando nuestra estrategia de “cero plásticos”.

Para incentivar las buenas prácticas de nuestros colaboradores con los recursos y materiales, eliminamos definitivamente los vasos plásticos de nuestras oficinas e impulsamos el uso del Botilito ecológico.



**“¡Hola!
Soy tu botilito personal**

Y quiero acompañarte todos los días en la Compañía, **mi objetivo es ayudarte para que ya no uses más vasos plásticos, ¡Porque estos son muy dañinos para el planeta!**, por eso úsame a diario y trabajemos juntos por un mejor futuro”.

¡Contamos contigo para construir un porvenir más sostenible para todos!



14.3. Principales resultados (GRI 3-3)

El retorno a la presencialidad representó un reto para nuestra compañía, parte de este reto requirió tomar nuevas estrategias y reevaluar como estamos consumiendo y aprovechando nuestros recursos. Durante el 2022 nos enfocamos en promover un consumo consciente y más responsable, evaluando aquello que no necesitábamos y estableciendo nuevas estrategias de trabajo.

Consumo de energía [302-1]

	2019	2020	2021	2022
Energía (kWh)	3.713.096	3.243.613	3.067.202	3.257.772

El consumo de energía anual incrementa un 6,2% con respecto al año anterior, sin embargo, para contrarrestar el efecto de la presencialidad y mejorar el desempeño energético tomamos las siguientes decisiones:

- Reemplazamos 6 UPS a Nivel País, ajustando estos equipos a las necesidades propias de consumo para calibrar su capacidad a nuestros consumos.
- Monitoreamos y corregimos la energía reactiva generada en las oficinas identificadas para disminuir posibles pérdidas del recurso.

- Sustituimos nuestra iluminación convencional a iluminación LED en un 98%.

Nuestra meta para el 2022 era consumir menos de 3.263.125 kWh de energía, lo cual se logró teniendo un consumo final de 3.257.772 kWh. Si lo comparamos con el valor consumido en el 2019 (antes de la pandemia), encontramos que en Porvenir nos estamos esforzando por realizar cambios positivos para nuestro planeta y podemos decir con orgullo que nuestros colaboradores cuentan con más conciencia ecológica.

Consumo de combustible [302-1]

	2020	2021	2022
Combustible (Gal)	110	200	556



Para garantizar la continuidad en la operación de las sedes, contamos con un respaldo de plantas eléctricas que funcionan a base de Diésel. El aumento en el consumo de este combustible

durante 2022 se debe al retorno de nuestros colaboradores a labores presenciales. En Porvenir, continuamos en la búsqueda de alternativas para mejorar el desempeño energético.

Consumo de agua
[303-3, 303-5]

Agua m3	Fuente de datos	2020	2021	2022
Región Bogotá	Software Energymaster	5.949	4.124	6.911
Resto del país	DSD (Macro seguimiento)	8.807	6.830	7.441
Total		14.756	10.954	14.352

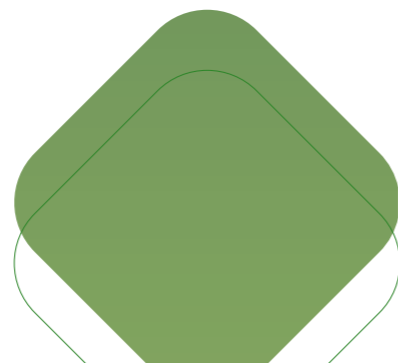
[303-1] El agua consumida por nuestros colaboradores proviene de los diferentes acueductos municipales de las zonas del país donde hacemos presencia, para el 2022

aumentamos el consumo del recurso hídrico en un 31% por el retorno de nuestro personal a las oficinas y la necesidad de mayores jornadas de aseo, limpieza y mantenimiento para garantizar la salubridad de los espacios.

Residuos aprovechados y dispuestos
[306-3, 306-4]

Residuos aprovechados (Kg)	2020	2021	2022
	6.919	7.344	7.644

Para el 2022 dispusimos 17.095 Kg de residuos sólidos a nivel país.



Aumentamos un 4,08% la cantidad de residuos aprovechables, entre ellos el plástico, cartón, vidrio que con nuestro gestor Planeta Verde logramos incorporar nuevamente al ciclo productivo.

[306-2] Además, estamos consolidando la estrategia de recolección de cartuchos con Lexmark, con la cual, en 2022 recuperamos 502 cartuchos usados para su reuso y desde el 2021 hemos recolectado el 90% de los cartuchos utilizados.



Consumo de materiales

[301-1]

Para nosotros en Provenir es muy importante gestionar el consumo de papelería y hacer uso eficiente de este insumo, es por esto que permanentemente revisamos con las áreas encargadas sus necesidades, con el fin de generar mecanismos que permitan llegar a los objetivos sin el uso del papel. Durante 2022, nuestra gestión dentro de la compañía con los colaboradores y proveedores demuestran los siguientes indicadores:

Papelería institucional - Papel bond Papel ecológico		
Año	2020	2021
Peso (Toneladas)	41,56	41,10
Costo	\$ 749.544.047	\$ 614.225.658

Entre 2021 y 2022 presentamos un ahorro económico del 18% y el ahorro del consumo de papelería en un 1,1%.

Índice de impresión Dúplex (Uso eficiente de papelería)				
Año	2019	2020	2021	2022
Hojas dúplex	2.786.962	1.521.493	4.130.083	5.603.696
Ahorro en \$COP	No se posee información	No se posee información	\$ 78.574.446	\$ 133.102.597

En coherencia con nuestra estrategia de sostenibilidad y uso eficiente de recursos, la mejora del índice de impresión dúplex de la compañía, pasó de ser de 63,47% (diciembre 2021) a 64,91% (diciembre 2022) con un promedio de todo el año de 65,04%.

Solo la impresión dúplex presentó un ahorro de 19.745 resmas de papel, lo cual representa un ahorro adicional de \$54.528.151 con respecto al año anterior.

Teniendo en cuenta el ciclo de vida de los productos y recursos que utilizamos, la mejora en el desempeño del indicador de la papelería en 2022 y la implementación de imprimir dúplex, hemos presentado los siguientes impactos positivos:

- Ahorro de 112 toneladas de madera (materia prima del papel)
- Ahorro de 209.252 kWh de energía
- -252 toneladas de Gases Efecto Invernadero
- Ahorro de 599.000 galones de agua
- -16,5 toneladas de residuos sólidos generados.

Durante el 2022 continuamos con la eliminación de los vasos plásticos de nuestras oficinas dando así un gran paso hacia la eliminación de los plásticos de un solo uso, y logramos que nuestros colaboradores tomaran conciencia sobre los micro plásticos y las repercusiones que estos tienen para nuestra salud y para el medio ambiente.

Huella de carbono

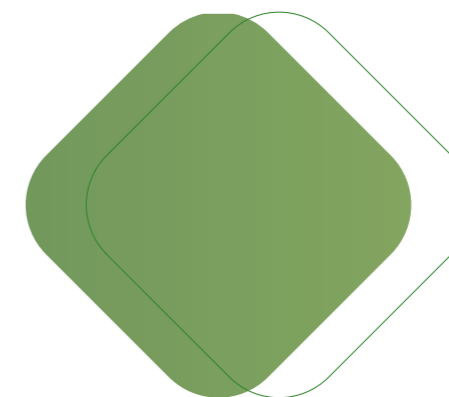
[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Desde el 2020 hemos realizado la medición de la huella de carbono, inicialmente para el 18% de nuestras oficinas. Este proyecto piloto nos ha permitido entender las fuentes de generación de emisiones para plantear una línea base con la cual podamos hacer seguimiento y establecer las metas de reducción o compensación pertinente.

Emisiones de GEI (TonCO2e)	2020	2021
Emisiones directas	74,03	56,08
Emisiones indirectas	449,23	602,75
Emisiones Totales	523,26	658,53

Las emisiones de GEI aumentaron un 25,85% con respecto al 2020. Para las emisiones directas del 2021 se evidencia una disminución del 24,25% equivalente a 17,95 tCO2e, esto se debe al bajo consumo de combustibles fósiles y aires acondicionados en las oficinas. Para las emisiones indirectas se aumentó en un 34,17% equivalente a 153,52 tCO2e, que proviene del consumo

energético, la movilidad de colaboradores, transporte organizacional, consumo de papel y combustibles tercerizados, los cuales crecieron en 2021. Reportamos también que el consumo en el 2020 es menor a causa de las restricciones establecidas por el gobierno para frenar el contagio de la COVID-19 en la época de pandemia.





14.4.

Metas

(GRI 3-3)

Corto plazo

- Aumentar el índice dúplex en impresión y copiado mínimo del 70%.
- Disminuir la cantidad de impresiones en la compañía.
- Eliminar aquellos elementos que consumen energía y no estamos utilizando al 70%.

Mediano plazo

- Aumentar el índice dúplex en impresión y copiado mínimo del 90%
- Realizar alianzas con terceros que solicitan la impresión, con el fin de poder compartir información de manera digital y así no requerir las mismas impresoras actuales.
- Eliminar aquellos elementos que consumen energía y no estamos utilizando al 90%.

Largo plazo

- Eliminar la compra de plásticos de un solo uso (Pitillos revolvedores) al 80%



Responsabilidad Ambiental

15



15

Responsabilidad Ambiental



15.1. Compromiso con los impactos en el medio ambiente

Estamos comprometidos con la sostenibilidad y por ello desarrollamos iniciativas de responsabilidad ambiental innovadoras que contribuyen a impulsar el cambio de conciencia que se requiere para enfrentar la situación de degradación en diferentes áreas naturales del país.

Por esta razón, hemos impulsado acciones de siembras y reforestación que nos permiten mitigar los impactos de nuestra operación, compensar nuestras emisiones y aportar a la recuperación de ecosistemas estratégicos para el territorio nacional.

15.2. Así lo gestionamos (GRI 3-3)

Responsabilidad ambiental

Buscando generar un impacto positivo en el medio ambiente, desarrollamos acciones de siembra, restauración, conservación y voluntariado en el marco del convenio que la compañía adelanta desde 2019 con el Fondo Mundial para la Naturaleza WWF.

Esta alianza, se compone de dos iniciativas de trabajo conjuntas:

- **Conservación y Restauración Participativa:** El programa busca generar acuerdos de conservación con familias campesinas para la restauración de las áreas protegidas que hicieron parte de este convenio.
- **Conexión de la naturaleza con Colaboradores:** En esta iniciativa nos enfocamos en brindar experiencias de participación activa en los procesos de siembra, mejora de la infraestructura para la conservación y apoyo a los viveros comunitarios que permiten la restauración ecológica efectiva en Parques Nacionales Naturales (PNN) Chingaza y Farallones y en la Reserva Natural de la Sociedad Civil (RNSC) Bucaramanga.



15.3. Principales resultados
(GRI 3-3)

Mediante la movilización de colaboradores logramos orientar y promover procesos integrales de restauración ecológica participativa a través de la siembra de 10.000 árboles nativos, equivalentes a 12,5 hectáreas. Esto con el fin de recuperar las condiciones de los ecosistemas como su estructura, su composición y sus funciones naturales para garantizar la prestación de los servicios ecosistémicos a largo plazo en áreas que actualmente se encuentran degradadas y son de especial importancia ecológica para el país. En el 2022 se ejecutaron las siguientes acciones:

- Movilizamos 120 colaboradores a través del voluntariado ambiental, el cual se compone de un proceso de sensibilización y siembra. Las áreas protegidas clave para la Biodiversidad que se intervinieron positivamente con la siembra son: Parque Nacional Natural Chingaza, Parque Nacional Natural de Farallones de Cali y Jardín Botánico de Floridablanca.
- El impacto de la actividad de recuperación fue ejecutado en los siguientes ecosistemas: páramo, bosque andino, altoandino y subandino y humedales en las regiones andes centrales, orientales y occidentales. Estos ecosistemas son muy importantes para los conservar recursos como el agua y la biodiversidad, adicionalmente, con estas acciones promovemos la protección y cuidado de especies emblemáticas para Colombia como el Frailejón.



- Incluimos la participación comunitaria en la gestión del territorio, a través del apoyo a los medios de vida de más de 12 familias de las comunidades locales alrededor de los ecosistemas, mediante la construcción, mantenimiento de los viveros comunitarios y el apoyo económico a la siembra y mantenimiento de las especies sembradas.

Las comunidades locales beneficiadas son: Comunidad rural del corregimiento de Pichinde y Felidia (Valle del Cauca), Comunidad local del municipio de Bucaramanga y Florida Blanca, (Santander) y Comunidad rural de los municipios de Mundo Nuevo y La Calera, (Cundinamarca).





15.4.

Metas

(GRI 3-3)

Corto plazo

En 2023 seguiremos trabajando para combatir la emergencia del cambio climático y la pérdida de biodiversidad a través de:

- Movilización de 120 voluntarios de Porvenir en la restauración de ecosistemas.
- Siembra de 10.000 árboles para la recuperación y restauración de los ecosistemas estratégicos ubicados en las áreas protegidas de Cundinamarca, Antioquia, Valle del Cauca y Atlántico.
- Ampliar la cobertura de los acuerdos con las familias campesinas que apoyan el trabajo de conservación en dos nuevos departamentos (Antioquia y Atlántico), buscando mejorar sus condiciones.

Mediano plazo

Completar la siembra de 50.000 árboles nativos al 2025.

Aportes en Línea

16

16 Aportes en Línea

Aportes en línea

En Aportes en Línea S.A. ofrecemos diferentes servicios como: liquidación y pago de aportes a la seguridad social, de cesantías y pensiones voluntarias; nómina electrónica, la cual permite a futuro integrar procesos de nómina al de PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) y realizar la habilitación de nómina electrónica ante la DIAN y, por último, servicios para administradoras y entidades financieras como la Gestión de inconsistencias de datos, sistema transaccional de BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), la gestión de beneficios pensionales y la consulta de información de pagos de seguridad social a través del producto datos en línea.

Nuestra operación brinda soluciones integrales e innovadoras que mejoran la vida de los colombianos y gestionen su información laboral de forma segura y respetuosa. Por eso desde este año y con el apoyo de alrededor de 270 colaboradores nos hemos propuesto honrar el propósito superior que tenemos como compañía de transformar la información en más bienestar para los trabajadores colombianos. Así, nuestra oferta de valor busca aprovechar el conocimiento desarrollado en materia de seguridad social apalancada en atributos como la capacidad de distribución, el modelo de servicio y operación empresarial, así como el desarrollo de aplicaciones de los productos basados en tecnología, para llegar a convertirnos en la plataforma de soluciones tecnológicas de información más consultada de Colombia.

16.1. Resultados de la gestión de Aportes en Línea en 2022.

Cesantías:

- En el 2022, 2.283.050 de trabajadores liquidaron y pagaron sus cesantías a través de Aportes en Línea, logrando una participación del 58,3% con más de 4.6 billones de recaudo en la plataforma en el año.

Datos en Línea:

- Cerramos cuatro nuevos convenios para el producto Datos en Línea (FiduOccidente, Banco de Bogotá, TransUnion y ADL) que nos permitió superar los 6.8 millones de consultas en este producto con un crecimiento de 8,6% con respecto al año anterior.

Crecimiento Pila:

- Continuamos nuestra consolidación como líderes del mercado, con una participación de mercado acumulada del 45.1%, presentando un crecimiento de 109 puntos básicos frente al 2021. 310.367 nuevos trabajadores liquidaron PILA a través nuestra plataforma, un crecimiento neto de 180.951, y más de 78 mil trabajadores en la balanza comercial positiva frente a otros operadores.
- Alcanzamos 7.622.166 trabajadores liquidados en promedio por mes, logrando más de 900.000 pagos mensuales a través de nuestra plataforma.
- Logramos un nuevo convenio con la tercera ARL más grande de Colombia, AXA Colpatría, para ser el Operador de Información en PILA logrando una facturación de 1400 millones en este primer año.

Clientes y Posicionamiento de Marca:

- Con el fin de mantener y monitorear anualmente el nivel de satisfacción en el servicio, en el 2022 se realizó la medición anual del NPS (Net Promoter

Score) con un porcentaje de recomendación ponderado del 89% en nuestros 3 segmentos principales: administradoras, empresas e independientes logrando un cumplimiento del 105%.

- Fortalecimos nuestro relacionamiento con entidades de gobierno como el Ministerio de Protección Social, la UGPP y ADRES a través de diferentes mesas de trabajo.
- Con el fin de promover el acceso a nuevas oportunidades laborales poniendo al servicio de los colombianos nuestros recursos y capacidades organizacionales que coadyuven a la dinamización del empleo y continuar honrando nuestro propósito como organización, realizamos la primera Feria virtual de Empleo Emplea-T donde ofrecimos 900 vacantes gratuitamente, con la participación de, 20 empresas de trabajo temporal; gracias a esta iniciativa 50 colombianos se emplearon formalmente.
- Para mejorar la experiencia con nuestros usuarios y brindarle más información de su planilla automática, lanzamos un nuevo canal de notificación a través de WhatsApp para una mayor cobertura.



Talento Humano:

- Teniendo como objetivo estratégico el capital humano realizamos más de 25 actividades a nuestros colaboradores para fortalecer nuestra cultura organizacional, participamos en alrededor de 10 ferias universitarias para atracción del mejor talento y realizamos la medición anual a través de nuestra encuesta de cultura interna, mejoramos la calificación en 2.61 frente a 2.28 del año anterior.

Innovación y desarrollo:

- Durante el año logramos la implementación de 190 desarrollos que incluyeron mejoras técnicas, funcionales, fortalecimiento de nuestra ciberseguridad y cambios reglamentarios en nuestra plataforma, entre ellos los asociados a la resolución 2012 de 2022 de gran impacto para aportantes y clientes.
- Se consolida un Sistema de Gestión de Innovación con el fin de fortalecer la creación de proyectos estratégicos (más distantes del negocio actual, con una mayor duración e inversión) para generar nuevos negocios a la compañía. Como logros en este frente, obtuvimos un puntaje de 85/100 en la pre-auditoría de la Cámara de Comercio de Bogotá. Adicionalmente, el Ministerio Ciencias Tecnología e Innovación de Colombia nos aprobó un proyecto para el Fortalecimiento de la oferta de valor de Aportes en Línea (PILA, Nómina electrónica, Datos en Línea y Nómina en Línea) obteniendo un beneficio tributario por 2.590 millones de pesos.

- Por abordar se tiene previsto continuar con el Modelo tecnológico 2026 un proyecto que busca implementar iniciativas de transformación hacia un negocio de servicios tecnológicos complementarios a partir de la sostenibilidad de legados, la adopción de nuevas tecnologías, la apropiación de metodologías ágiles y la gestión del talento.

Financiero y gestión:

Generamos ingresos por \$92.543 millones, con un crecimiento del 18,5% frente al año anterior. Adicionalmente, nuestra utilidad neta fue de \$18.513 millones, con un crecimiento del 26,6% con respecto a la obtenida en el año 2021. Realizamos tres ciclos de auditorías internas y 1 externa con Icontec. Nos recertificamos en ISO 27001:2013 en materia de disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información con solo dos no conformidades menores por parte de Icontec. Frente a la recertificación en ISO 9001:2015 en materia de calidad, obtuvimos cero no conformidades.

Cerramos el 100% de los hallazgos de Contraloría Aval.

Con el objetivo de fortalecer la sostenibilidad a largo plazo de nuestra compañía, resolvimos 18 mil vulnerabilidades en el año obteniendo una reducción del 72% del inventario y un cumplimiento del 125%. Igualmente, implementamos nuevas herramientas de ciberseguridad para eliminar amenazas potenciales y obtuvimos una calificación de madurez en el sistema de seguridad de la información pasando de 3,6 en el 2021 a 3,9 en el 2022.



16.2.

Metas

Corto plazo

- Definir e implementar un modelo de servicio que ofrezca experiencias de servicio memorables que apalanquen la fidelización de clientes en los diferentes segmentos y productos.
- Evolucionar el modelo general de ventas de Aportes en Línea con visión multi producto, superar las metas comerciales y ser reconocidos como una plataforma de información de calidad superior.
- Incrementar la utilidad del producto Datos en Línea, materializar sinergias con aliados estratégicos y asegurar la continuidad y el crecimiento de negocios actuales a través de la renovación o de nuevos convenios.
- Mejorar la oferta de valor a través de la implementación de nuevas tecnologías, facilitar la creación, transferencia y uso del conocimiento crítico del negocio y fortalecer los pilares que sostienen el negocio gestionando las vulnerabilidades críticas del negocio.
- Aumentar la productividad de los procesos, fortalecer las relaciones con nuestros proveedores, el sistema de innovación y la sostenibilidad alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Fortalecer la oferta de valor al empleado, las competencias claves, la universidad corporativa y alinear el modelo de talento humano hacia metodologías ágiles.
- Fortalecer la Gestión de Seguridad de la Información y aumentar la eficiencia y productividad de las actividades que realizamos en la organización.

Mediano y largo plazo

- Fortalecer la gestión de riesgos soportando la sostenibilidad de largo plazo logrando un 4.2 en madurez del Sistema Integral de Gestión de Riesgo.
- Crecer de manera rentable y sostenible los ingresos en 1.6 veces.
- Servir con calidad y eficiencia a nuestros clientes generando altos niveles de satisfacción con al menos el 85% de Nivel de Recomendación (Net Promoter Score).
- Alcanzar las mejores ratios de eficiencia operacional en el que obtengamos un 65% de Ratio de Eficiencia (Cost to Income).
- Ampliar nuestro portafolio para diversificar nuestras fuentes de ingresos logrando el 15% de ingresos provenientes de nuevos negocios.
- Ser uno de los mejores lugares para trabajar atrayendo y reteniendo el mejor talento ubicándonos en el Top 10 de las Mejores Empresas para Trabajar en Colombia (20 a 500 trabajadores).

16.3. Caso de éxito

Durante el 2022 ofrecimos una amplia oferta educativa para un total de 177 opciones entre talleres y charlas virtuales sobre habilidades blandas (132), streamings con contenidos de actualidad (25), diplomados (13) y programas cortos certificables (7).

Frente al tema específico de seguridad social, que es el que impacta a Aportes en Línea, en el 2022 realizamos dos streaming con la implementación de la Resolución 2012, en los cuales se conectaron más de 2.000 personas con una calificación del 95% de satisfacción y el segundo encuentro fue el del Decreto 1601 de 2022 con 1.091 asistentes y una satisfacción de 95%.

Entre la amplia oferta, logramos impactar a más de 32 mil personas con nuestros contenidos educativos durante este año demostrando que a través de la información y contenidos de valor podemos llegar no solo a nuestros usuarios sino contribuir al bienestar de los trabajadores colombianos y sus familias.



Índice de Contenidos GRI




17

Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Contenidos básicos generales			
2-1	Detalles organizacionales	Contenidos generales	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Contenidos generales	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Contenidos generales	
2-4	Actualización de la información	Contenidos generales	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Contenidos generales	
2-28	Afiliación a asociaciones	Contenidos generales - reconocimientos, iniciativas y adhesiones	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Contenidos generales	
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Contenidos generales - relacionamiento con grupos de interés	
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Contenidos generales - materialidad	
3-2	Lista de temas materiales	Contenidos generales - materialidad	



Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Contenidos específicos - Asuntos materiales			
Gobierno Corporativo			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Gobierno Corporativo	
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno Corporativo	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobierno Corporativo	
2-15	Conflictos de interés	Gobierno Corporativo	
2-23	Compromisos y políticas	Gobierno Corporativo	
Ética y anticorrupción			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Ética y anticorrupción	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética y anticorrupción	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética y anticorrupción	

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Gestión del Riesgo			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Gestión del riesgo	
Compras Sostenibles			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Compras sostenibles	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Compras sostenibles	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Compras sostenibles	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Compras sostenibles	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Compras sostenibles	
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Compras sostenibles	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Compras sostenibles	
Crecimiento Rentable			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Crecimiento rentable	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Crecimiento rentable - valor económico generado y distribuido	

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Inversión Responsable			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Inversión responsable	
Innovación Digital y Excelencia Operacional			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Innovación digital y excelencia operacional	
Experiencia de Clientes			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Experiencia de clientes	
Gestión del Talento			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Gestión del talento	
2-7	Empleados	Gestión del talento	
2-8	Trabajadores que no son empleados	Gestión del talento	
401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Gestión del talento	
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan los empleados a tiempo parcial o temporales	Gestión del talento	
401-3	Permiso parental	Gestión del talento	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Gestión del talento	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Gestión del talento	

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Gestión del Talento			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Gestión del talento	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del talento	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Gestión del talento	
Educación Financiera			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Educación financiera	
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Educación financiera	
Marca y Reputación			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Marca y reputación	N/A
Desarrollo de Comunidades			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	Desarrollo de comunidades	

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Operación Ecoeficiente			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	119, 120, 127	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	124	
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	121	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	122	
303-3	Extracción de agua	122	
303-5	Consumo de agua	122	
305-1	Emisiones directas de GEI	125	
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía	125	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	125	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	120, 123	
306-3	Residuos generados	122	
306-4	Residuos no destinados a eliminación	122	

Estándar GRI	Referencia	Ubicación (páginas)	ODS
Responsabilidad Ambiental			
3-3	Descripción de la gestión del tema material	79, 80	
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	80	
Aportes en Línea			
			N/A



| sostenibilidad



Informe de Sostenibilidad 2022

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A.
Gerencia de Mercado abril/23/v1.0

#AvancemosJuntos

Grupo
Filial de **AVAL**