



INFORME DE PROGRESO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL (COP)



ESTRATEGIA, GOBERNANZA Y COMPROMISO

Criterio 1

En COMFANDI trabajamos por nuestros afiliados y sus familias, con justicia, equidad e inclusión; criterios que determinan las prácticas y los compromisos que contraemos con la sociedad, el medio ambiente y la economía de nuestro Valle del Cauca y del país y que constituyen el fundamento de nuestra sostenibilidad y acompañan nuestro objetivo de trabajar de manera socialmente responsable y mediante procesos de mejora continua para seguir siendo el mejor aliado del trabajador, la familia, el empresario y la comunidad vallecaucana.

Para lograr este objetivo debemos así mismo fortalecer el tejido social de la región y buscar siempre mejorar la calidad de vida de los vallecaucanos, lo que implica cumplir con nuestra tarea misional con transparencia y pertinencia, con responsabilidad social y con herramientas y metodologías ambientalmente amigables. Nuestra experiencia y recorrido nos han permitido ser objeto de valiosos reconocimientos, los cuales, a su vez nos han posicionado como la Caja de Compensación Familiar más grande de la región, según reporte de la Superintendencia de Subsidio Familiar. En 2012, cumplimos 55 años creciendo junto a las empresas, los afiliados y la región, trabajando por el bienestar de la familia y la comunidad; contamos con el respaldo de 26.511 empresas afiliadas y 394.834 trabajadores afiliados, que junto con sus familias suman 1.381.461 personas, quienes representan el 30,9% de la población del Valle del Cauca.

Implementamos las primeras etapas del plan estratégico corporativo, orientadas a identificar las metas para 2017 teniendo en mente la sostenibilidad ambiental, social y económica de la Caja. Avanzamos en el diseño de un modelo de gestión integral, que una vez implantado nos permitirá definir la ruta a seguir para convertirnos en una Caja del siglo XXI, como empresa social de talla mundial.

Con el fin de afianzar los vínculos con nuestros grupos de interés, renovamos nuestra imagen para que representara adecuadamente los atributos, los valores, la cultura y la visión de COMFANDI.

Criterio 2

La determinación y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno, el Consejo Directivo, son designados en un 50% por el Ministerio de la Protección Social en representación de los trabajadores y los representantes de los empleadores son elegidos en Asamblea de Afiliados.

Los representantes de los empleadores tienen como único requisito ser representante legal, miembro del Consejo Directivo o socio de algunas de las empresas afiliadas, como cumplimiento de lo establecido en los Estatutos y en las determinaciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Es importante resaltar que de acuerdo con los Estatutos de COMFANDI, ningún miembro del Consejo Directivo se desempeña en cargos ejecutivos de la Caja, y la definición de las estrategias de la misma es determinada por el Comité de Dirección y aprobada por el Consejo Directivo.

En 2012 conservamos la estructura organizacional con la cual veníamos desarrollando nuestras funciones y actividades, y trabajamos hacia el fomento de la optimización del recurso disponible en las áreas. Definimos, así mismo, las estructuras de personal para el desarrollo de proyectos estratégicos en el segundo semestre del año, dentro de las cuales se destacan: De Cero a Siempre, Mujeres Ahorradoras en Acción y Fondo de Adaptación; los cuales generaron un crecimiento en la planta de cargos para la Subdirección de Servicios Sociales y el Departamento de Vivienda.

Criterio 3

Damos gran importancia a nuestros grupos de interés, a través de un relacionamiento sano con ellos, trabajando hacia la construcción de vínculos de confianza que nos permita crear un círculo virtuoso entre la gobernanza, la producción de riqueza y el crecimiento mutuo.

En 2012 realizamos un taller de gestión y relacionamiento con nuestros grupos de interés, contando con la participación de 51 colaboradores de diferentes áreas, constituyendo un grupo multidisciplinario mediante el cual establecimos los vínculos existentes con todos los actores relacionados con nuestras operaciones y procesos.

A partir de nuestro modelo de gestión de Responsabilidad Social, establecimos los siguientes compromisos con los principales grupos de interés:

Con nuestros clientes y consumidores

Velamos por mantener prácticas justas alineadas con un marketing transparente, posibilitando la libre escogencia de servicios de calidad, a precios justos y promocionados de una manera transparente.

Así mismo, trabajamos por la protección y seguridad de nuestros clientes, tanto para su salud como para la privacidad de su información, la reducción de nuestro impacto medioambiental y el fomento de una cultura de servicio pertinente, clara y oportuna.

Con nuestros proveedores

Trabajamos hacia el fortalecimiento de las relaciones con nuestros proveedores, creando vínculos de confianza que nos permitan mejorar los procesos de suministro, a partir de la identificación y desarrollo de iniciativas orientadas a la creación de sinergias y beneficios mutuos.

Promovemos el desarrollo de prácticas responsables en nuestra cadena de suministro, con el fin de sensibilizar en la adopción de medidas sostenibles que aporten a la gestión integral de la entidad.

Con nuestros colaboradores

Implementamos iniciativas tendientes a contribuir a la creación de relaciones y condiciones de igualdad, generando un ambiente comprometido, eficiente y gratificante para cada uno de nuestros colaboradores, las cuales han estado acompañadas de programas y procesos orientados a su desarrollo y bienestar, y el de sus familias.

Basamos nuestras relaciones laborales en la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos y hemos adelantado un programa orientado a proteger y mejorar la salud en los puestos de trabajo, así como procesos de desarrollo y capacitación para fortalecer las competencias requeridas por cada uno de los colaboradores.

Con nuestra comunidad

Buscamos fortalecer la relación y el vínculo con nuestras comunidades de influencia, dinamizando procesos sociales participativos, orientados al desarrollo local y nuestra consolidación como una organización sostenible.

Trabajamos hacia el desarrollo de nuestra relación con la comunidad mediante la consolidación de tres focos: desarrollo social, desarrollo de competencias para la autogestión en la comunidad y desarrollo de vínculos.

Involucramiento con los grupos de interés:

Con el fin de generar espacios de participación con nuestros grupos de interés, implementamos una serie de estudios (59 investigaciones, 15 competencias y 8 análisis postventas), los cuales nos permitieron conocer de primera mano las necesidades y expectativas de nuestros clientes, colaboradores y proveedores. También se desarrollaron actividades y espacios desde nuestras áreas de servicio sobre temas relevantes, a partir de los cuales establecimos un dialogo sobre sus percepciones, brindándoles respuestas o información aclaratoria, con el fin de establecer planes de mejora pertinentes.

Uno de los casos representativos de nuestra gestión y el manejo del involucramiento con los grupos de interés, es el realizado desde el área de Salud con la Asociación de Usuarios, el cual nos ha permitido lograr un mayor acercamiento con los usuarios y con la comunidad en su conjunto.



OBJETIVOS Y TEMAS DE LA ONU

Criterio 4

Somos adherentes del Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometidos con la garantía y promoción de todos sus principios. En 2012, fuimos elegidos por el Comité Directivo de la Red Local del Pacto Global en Colombia como miembros suplentes en la categoría Gremios.

Diagnóstico Pacto Global

Con el fin de planificar el desarrollo de iniciativas pertinentes en el marco de la promoción y el trabajo por los 10 principios del pacto global en los temas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Corrupción, implementamos la herramienta de Autoevaluación del Pacto Global, compuesta por 50 preguntas y como resultado, obtuvimos un nivel de desempeño medio, tanto a nivel consolidado, como en cada una de las cuatro áreas temáticas. Adicionalmente, evaluamos las listas de chequeo asociadas a cada principio, estableciendo una guía sobre los asuntos a gestionar más relevantes para la organización.

Derechos Humanos

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Indicadores GRI significativos

Criterio 5

Conscientes de que las personas constituyen nuestra mayor fortaleza, velamos porque nuestros grupos de interés reciban un trato acorde con su dignidad humana, garantizando la justicia y la igualdad en nuestras relaciones, trabajando hacia la erradicación de incidentes de discriminación y el cumplimiento de los Derechos Humanos en la organización, en nuestras comunidades de influencia y en nuestra cadena de valor. Contamos con los documentos de Código de Ética y buen gobierno que contienen los diferentes comportamientos que deben seguir los colaboradores en su día a día dentro de la organización y las normas de conducta y mecanismos que debe adoptar la organización, para lograr una gestión integral, eficiente y transparente con el fin de generar confianza en los diferentes grupos de interés.

Criterio 6

Durante el 2012, realizamos una campaña de sensibilización y divulgación de nuestro código de ética y buen gobierno, con el fin de que los colaboradores conocieran e interiorizaran las pautas de comportamiento que deben aplicar en la organización y en su labor diaria:

- Entrega individual con el desprendible de nómina de historietas relacionadas con el mismo, llegando al 100% de los colaboradores. Estas historietas ilustran conductas adecuadas de los colaboradores en su trabajo y en la empresa.
- Noticias importantes y actuales con vídeos e información relevante, a través de medios electrónicos y e-mail.
- Concurso que permitió interactuar con los colaboradores, para conocer la acogida e interés sobre la campaña.
- Encuesta para medir la interiorización del Código de Ética y Buen Gobierno en todos los colaboradores.
- Inducción virtual corporativa a todos los colaboradores de la Caja, incluyendo en este nuevo modelo, todos los temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial y el Código de Ética y Buen Gobierno.

Criterio 7

Con el fin de determinar el grado de implementación de nuestras acciones de responsabilidad social (RS) contamos con un modelo de gestión en RS con 9 áreas de gestión, basado en los lineamientos de la ISO 26000, los indicadores GRI y los principios del Pacto Global, ajustado a la realidad de la organización, integrando las particularidades de nuestra gestión e interiorizando prácticas sostenibles, lo cual nos permite evidenciar la integración de la responsabilidad social a la estrategia y los procesos; mediante una gestión orientada a la planificación, ejecución, seguimiento y divulgación. Una de las áreas del modelo de gestión es Liderazgo la cual considera en uno de sus 4 focos, el tema de Derechos Humanos y establece como objetivo, prevenir la vulneración sobre los Derechos Humanos y asegurar el respeto de la reglamentación internacional, que permitan la corrección de los efectos negativos, contribuyendo a la construcción de una sociedad responsable y respetuosa de la dignidad humana. Para el 2012, esta área de gestión alcanzó un nivel medio de gestión, lo que nos compromete a generar nuevos planes de acción tendientes a fortalecer el avance ya logrado y desarrollar iniciativas relevantes de carácter global.

De acuerdo con la normatividad vigente, creamos el Comité de Convivencia, conformado a partir de un grupo de representantes de diferentes áreas de la organización. El Comité tiene como función el control y seguimiento de los incidentes de acoso laboral, analizando periódicamente las quejas, reclamos o recomendaciones, para los cuales se establece un plan de solución y de seguimiento hasta cerrar cada caso.

GRI	INDICADOR
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

Durante el año 2012, no se registraron incidentes, ni quejas relacionadas con discriminación, violación de los derechos de los indígenas o algún tipo de incidente relacionado con la vulneración de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

GRI	INDICADOR
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en el comité de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y a asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

2011

- 0.39%, equivalente a 20 de los 5.109 empleados directos.

2012

- 0.35%, equivalente a 20 de los 5.713 empleados directos.

Criterio 8

Realizamos la segunda versión del simposio de Humanización en Servicios de Salud, con el objetivo de brindar herramientas para fortalecer la prestación de servicios de salud integrales al usuario y a su familia, brindando calidez, trato amable, respeto por la dignidad y confidencialidad, acordes con los derechos y deberes del paciente. Al evento asistieron 370 personas y contó con el apoyo de la Universidad Javeriana y la participación del Secretario de Salud Municipal. El Simposio contó con una agenda académica a cargo de conferencistas nacionales e internacionales, quienes expusieron temas de interés y actualidad relacionados con el humanismo en la salud en el mundo y en nuestro país.

Apoyamos y participamos en el taller “Marco de Naciones Unidas, proteger, respetar y remediar y buenas prácticas en las empresas y derechos humanos en Colombia”, que se realizó en el mes de noviembre, financiado por la Embajada Británica y diseñado en conjunto con el Sistema Nacional de DDHH y DIH del Programa Presidencial. El objetivo fue profundizar sobre los principios rectores y las buenas prácticas identificadas en el tema de empresas y Derechos Humanos.

GRI	INDICADOR
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.

Género	%IR	%ODR	%IDR	AR
Mujeres	5,1	0,23	17,65	1,75
Hombres	5,74	0,00	19,11	2,01

GRI	INDICADOR
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

Nº de Colaboradores	Total Horas
186	140

Estándares Laborales

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Indicadores GRI significativos

Criterio 9

Es política de la Caja, promover la igualdad en los beneficios sociales de los colaboradores, por eso cada uno de los programas, eventos y beneficios, están diseñados para todos los colaboradores sin importar la jornada laboral, ubicación geográfica, tipo de actividad, entre otras variables.

Los cambios relevantes generados al interior de la organización son comunicados de manera directa y de una forma clara, precisa y efectiva a todos los colaboradores, sin importar su nivel en la organización, además a través de los diferentes medios de comunicación internos, se informa el desarrollo de proyectos, movimientos en la estructura y de más cambios operacionales que afecten a los colaboradores.

Con el fin de ir evolucionando conceptual y estructuralmente de conformidad con las nuevas tendencias en gestión humana a nivel global, iniciamos un proceso de transformación de la cultura organizacional, buscando nuevas formas de liderar y obtener resultados de los equipos de trabajo, con relaciones basadas en hechos y acciones que construyan confianza y que permitan espacios de desarrollo seguros y amables, que incentiven la creatividad, innovación, responsabilidad y compromiso.

Para COMFANDI es una política ser motor de desarrollo mediante la generación de empleo en las regiones donde tiene presencia. Tener miembros en la familia COMFANDI, oriundos de las áreas de influencia, contribuye a nuestro crecimiento y presencia en la región, razón por la cual damos prioridad a la contratación de residentes locales.

En 2012 contamos con 5.713 colaboradores, de los cuales el 88,8% está por contratación directa tanto a término indefinido como fijo, y el 11,2% con contratación por servicios.

GRI	INDICADOR
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

2011

- En COMFANDI no contamos con pactos o convenios colectivos, propios o suscritos por otras organizaciones.

2012

- En términos de equidad e igualdad, y siguiendo la legislación colombiana, respetamos las iniciativas de libre asociación, aunque no contamos a la fecha con convenios colectivos.

Criterio 10

No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por un escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración; por lo tanto, ésta es equitativa y justa, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas y las competencias requeridas en cada cargo.

Hemos establecido un escalafón salarial de acuerdo con los estándares del mercado laboral de cada ciudad donde hacemos presencia, promoviendo la igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores sin distinción alguna, es por esto que nuestra política de contratación y remuneración, otorga un trato igualitario en todos los niveles de cargo en cada región.

En 2012 iniciamos la implementación del programa piloto de seguridad, basado en comportamientos en el área de Mercadeo Social (Supermercado Guadalupe y bodega CENDIS) y Salud (Clínica Amiga), que tiene como objetivo minimizar los accidentes laborales ocasionados por lo comportamientos inseguros de los colaboradores, al momento de realizar sus actividades laborales.

Criterio 11

Una de las áreas de nuestro modelo de gestión en RS es la de Relación con Colaboradores que tiene como objetivo implementar procesos y programas orientados al desarrollo de los colaboradores y al bienestar de los mismos y a sus familias, estableciendo 4 focos: relaciones laborales, condiciones laborales, salud y seguridad laboral y desarrollo y capacitación. En 2012, la evaluación de los avances en esta área nos posiciona en un nivel alto.

Para el fortalecimiento del modelo de desarrollo por competencias, se realizó durante el año 2012 una revisión de los aspectos conceptuales y tecnológicos relacionados con la medición de competencias y el proceso de cierre de brechas. El producto de esta revisión fue la redefinición de las competencias tanto organizacionales como de rol, así como las actualizaciones en la metodología de medición y el sistema tecnológico de soporte. Para el año 2013, se espera implementar un modelo de desarrollo más práctico que mejore la oportunidad en la entrega de resultados a las áreas y la articulación de la medición de competencias a los procesos de capacitación de los colaboradores.

Para el proceso de cierre de brechas identificadas en la medición de competencias del año 2011, realizamos durante 2012 la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo individual correspondientes a 293 colaboradores.

También propusimos fortalecer la competencia organizacional orientación al servicio, incluyendo a los colaboradores que presentaron brecha en esta competencia al programa Escuela de Servicio, que consta de cinco módulos de 20 horas cada uno. Durante el segundo semestre del año 2012 participaron 140 colaboradores de todas las áreas de la Caja.

GRI	INDICADOR
HR7	Operaciones y proveedores importantes identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

2011

- No se reportaron incidentes relacionados con trabajo forzado o realizado bajo coacción.

2012

- En nuestras operaciones y proveedores importantes, no evidenciamos riesgos de trabajo forzado u obligatorio.

GRI	INDICADOR
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.

2011

- No se reportaron incidentes relacionados con discriminación.

2012

- No se registraron incidentes, ni quejas relacionadas con discriminación, violación de los derechos de los indígenas o algún tipo de incidente relacionado con la vulneración de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

Criterio 12

El Programa Social Plan Vida (PSPV) es la estrategia social de COMFANDI y tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia.

El modelo parte de una completa caracterización socioeconómica, a través de la cual se identifican las principales necesidades y expectativas de las familias.

Los objetivos y estrategias propuestas por el PSPV están estrechamente alineados con referentes e iniciativas globales y locales en RSE, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, las Trampas de Pobreza y el Informe de Desarrollo Humano para el Valle del Cauca; de allí que todos los planes de acción que se propongan desde el Programa estarán atendiendo al compromiso de la empresa por apoyar dichos referentes.

Como parte de los planes de acción derivados de los hallazgos del Programa Social Plan de Vida, durante el año 2012, continuamos con la implementación de diversos programas y proyectos tanto en Cali como en las regionales de Buga, Cartago y Tuluá, los cuales beneficiaron a 994 personas, entre colaboradores y familiares.

- 45 colaboradores emprendedores exhibieron y comercializaron sus productos. Se produjo una venta promedio de \$9.000.000.
- 26 colaboradores se encuentran terminando sus estudios básicos de primaria y secundaria con el apoyo económico del 50% del valor del semestre.
- 258 colaboradores y familiares participaron en el ciclo de talleres sobre hábitos saludables.
- 161 hijos de colaboradores fortalecieron sus aptitudes y habilidades en el ámbito personal, familiar y académico.
- 33 colaboradores con alto nivel de endeudamiento, participaron en la sensibilización sobre el manejo eficiente de los recursos financieros.

En COMFANDI también desarrollamos acciones en el ámbito de la integración de personas con discapacidad, que se concretan con la vinculación de 3 colaboradores con necesidades particulares, quienes hacen parte de nuestra organización. En cuanto a categorías ocupacionales, existe una mayor participación de las mujeres que representan el 63% del total de colaboradores directos de la Caja, siendo en los rangos técnicos y administrativos donde logran mayor participación con un 86% y 65% respectivamente. En los órganos de gobierno corporativo y la plantilla de la Caja, también promovemos la diversidad y la igualdad de derechos y oportunidades para todos, lo que se refleja en el 35% de participación de las mujeres en los dos comités de gobierno corporativo. No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por un escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración.

GRI	INDICADOR
LA2	Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

2011

Tipo de contratación	% rotación
Término fijo	11,7
Término indefinido	7,9

2012

Tipo de contratación	% rotación
Término fijo	9,3
Término indefinido	8,1

Medio ambiente

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Indicadores GRI significativos

Criterio 13

En COMFANDI continuamos desarrollando estrategias e iniciativas para gestionar efectivamente el uso de los recursos e impactos de los procesos, productos y servicios de la Caja con el medioambiente, fundamentados en nuestros tres pilares básicos: Estrategia medioambiental, uso sostenible de los recursos, y apoyo a la conservación y protección de la biodiversidad. En el 2012, implementamos diversas estrategias orientadas a fomentar la sensibilización de nuestros grupos de interés en iniciativas ambientales, a partir de la construcción de una cultura de respeto y cuidado por el entorno natural.

Iniciamos la elaboración del diagnóstico de condiciones ambientales de la organización, a través de una consultoría con la Universidad Nacional de Colombia, sede Palmira. En la ejecución del trabajo de campo se realizaron visitas técnicas a 80 puntos de servicio, 17 de recreación y deportes, 20 de salud, 21 de mercadeo social y 22 de educación y cultura, permitiendo realizar la identificación de requisitos legales aplicables y de la organización relacionados con sus aspectos ambientales.

Las reducciones que presentamos en las inversiones y gastos ambientales en 2012, obedecen a que en 2011 el proyecto piscinas se ejecutó en un 100%. Adicionalmente, a partir de 2012 los registros de Residuos Peligrosos - Respel se elaboran con recursos internos y ya no se paga a proveedores externos.

Criterio 14

Desarrollamos programas y estrategias para la gestión de los residuos sólidos, líquidos y las emisiones atmosféricas para prevenir, mitigar y compensar los impactos ambientales y sanitarios, evitando el manejo inadecuado de estos residuos y los impactos que se generan sobre el medio ambiente. Clasificamos nuestros residuos en generales y peligrosos; para cada tipo se realiza una gestión de acuerdo con lo establecido en la ley.

Continuamos fomentando en nuestros colaboradores el uso eficiente de los insumos utilizados en la prestación de los servicios, a partir de iniciativas como reutilización de papel, impresión a doble cara, implementación del sistema de correspondencia interna a través de un aplicativo, y el envío de comunicaciones externas vía e-mail.

Hemos diseñado un Programa de Manejo Integral de los Residuos Sólidos en la Sede Administrativa El Prado, con el fin de proteger los recursos y el entorno, además de establecer unos parámetros que permitan la evaluación del desempeño ambiental de los generadores de residuos de conformidad con las normas ambientales vigentes.

Sensibilizamos a todos los colaboradores, mediante siete campañas de educación sobre el adecuado manejo de residuos sólidos, presentando una guía clara para la separación en la fuente y técnicas para minimización de residuos dentro de la organización. Con el fin de reducir los residuos aprovechables enviados al relleno sanitario, eliminamos las papeleras en todos los puestos de trabajo de los colaboradores e implementamos puntos ecológicos que permiten una correcta separación en la fuente de los diferentes residuos que se generan. En la Sede Administrativa El Prado, implementamos 18 puntos ecológicos en los que se identifica por colores y textos la forma de hacer la separación de los residuos.

En 2012, las cantidades en kg. de los siguientes materiales recuperados mostraron un decrecimiento respecto al año anterior: periódico (371%), plegadiza (161%) y archivo (78%); mientras que los materiales, garrafas, pvc y vidrio reflejaron incrementos del 77%, 63% y 31% respectivamente. En la evaluación de los ahorros potenciales de la implementación del programa con base en la cantidad y disposición de residuos que se realiza actualmente, encontramos que pueden ser recuperados aproximadamente 55,65 kg/mes, generando ahorros anuales por recolección de \$6.202 millones e ingresos por reciclaje de \$2.261 millones. Se recolectaron 4.967kg. de papel de todas las áreas de la organización, lo que equivale a salvar 50 árboles.

En abril de 2012, nos vinculamos al Proyecto Pilas con las pilas, realizado por la Universidad ICESI y apoyado por empresas privadas, con el propósito de promover la adecuada disposición final de las pilas usadas.

GRI	INDICADOR
EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.

2011

- Entre julio y diciembre de 2011, recolectamos 176,38 kilogramos de medicamentos en nuestras droguerías.

2012

- Continuamos articulados al programa Pos consumo Farmacéutico - Punto Azul, para la recolección de medicamentos vencidos o deteriorados, parcialmente consumidos, y envases primarios y secundarios contaminados con medicamentos donde recolectamos 563,84 kilogramos de medicamentos.

GRI	INDICADOR
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.

2011

- 861 millones de pesos.

2012

- 817 millones de pesos.

El uso de biodiesel en lugar de combustibles fósiles está asociado a una reducción de emisiones de gases a la atmósfera; la recuperación de los 11.233 litros de AVU obtenidos en 2012, permitirá que se generen menos emisiones cuando sean utilizados por el consumidor final. En 2012, el 74% de las bolsas utilizadas como material de empaque en toda la cadena fueron degradables, superior en el 16% a las utilizadas en el 2011.

Criterio 15

Con el objetivo de gestionar efectivamente el uso de los recursos e impactos de los procesos, productos y servicios de la Caja en el medio ambiente, en nuestro modelo de RS el área de gestión de Medio Ambiente se han establecido 3 focos: estrategia medioambiental, uso sostenible de los recursos y apoyar la conservación y protección de la biodiversidad, que permiten realizar los programas, proyectos e iniciativas ambientales que se registran en el informe de sostenibilidad.

Durante 2012, no se registra ninguna multa o sanción con relación al incumplimiento de la normatividad ambiental, puesto que nos acogemos a las solicitudes y requerimientos de las entidades ambientales competentes en el desarrollo de nuestros proyectos.

Criterio 16

Logramos una disminución en los consumos de energía de Mercadeo Social, asociada al cambio del proceso de abastecimiento de la línea de frutas y verduras, el cual fue trasladado a los proveedores y permitió eliminar tres cuartos fríos de alto consumo energético.

El consumo de diesel y gas vehicular en 2012 se redujo significativamente respecto al año anterior, lo cual puede explicarse por el cambio del proceso de abastecimiento de la línea de frutas y verduras que pasó de ser un proceso centralizado a ser un proceso por punto de venta, de tal manera que los proveedores llegan con el producto a cada punto de servicio. Esto generó un traslado en el consumo de este combustible a proveedores externos. En el centro recreativo El Lago tenemos una planta de tratamiento, se recicla el 100% del agua de las cocinas y duchas, enviándola al biodigestor para su tratamiento, y se distribuye para su uso de la siguiente manera: 30% para facilidades sanitarias y 70% para riego de zonas verdes y plantas. El Centro Recreativo COMFANDI Buga, recicla el 100% del agua residual para el riego de zonas verdes. La repotencialización de las plantas de tratamiento de agua en las piscinas de todos los centros, excepto las del Centro Recreativo Buga, donde se cambió el sistema de filtración y los motores, generó en el 2012 un ahorro en consumo de energía equivalente a \$29.7 millones.

Iniciamos en la organización un mapeo de la biodiversidad y los ecosistemas en el centro recreativo y ecológico Tablones, el cual permite identificar las especies encontradas cerca a sus instalaciones, y a su vez, definir las medidas necesarias para conservar el entorno.

GRI	INDICADOR
EN8	Captación total de agua por fuentes.

2011

- 1.353.871 m³.

2012

- 940.615 m³.

GRI	INDICADOR
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.

2011

- 1.163 tCO₂eq.

2012

- 1.011 tCO₂eq.

Se llevó a cabo el proyecto de humedales del Centro Campestre Pance, con el fin de tramitar el permiso de vertimientos líquidos, mediante el acondicionamiento de los sistemas de tratamiento de aguas residuales existentes, logrando una remoción superior al 80%.

En la prestación de nuestros servicios en las IPS Calipso y Torres, los días sábados centralizamos los consultorios en una misma área, con el fin de encender menos aires acondicionados, por la ocupación de menos consultorios.

Reducción de consumo energético indirecto por la sustitución de los viajes a reuniones en nuestras oficinas regionales por videoconferencias, durante el 2012 hubo una utilización significativa de las videoconferencias, que permitieron realizar aproximadamente 153 reuniones virtuales. El cambio cultural en nuestro equipo humano, en términos de la optimización y uso de la tecnología para convocar y asistir a reuniones virtuales, evitó en 2012 viajes nacionales e internacionales que se traducen en reducciones de las emisiones de tCO₂eq.

Anticorrupción

Principio 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Indicadores GRI significativos

Criterio 17

Para COMFANDI lo más importante es la transparencia en cada uno de sus procesos, por lo cual establece las siguientes medidas para prevenir cualquier irregularidad que pueda afectar la imagen de la organización:

- Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- Denunciar las conductas irregulares.
- Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social.

Contamos con lineamientos específicos dentro de nuestro Código de Ética y Buen Gobierno, en los artículos 48, 52, 53 y 54, en los que se establecen las directrices, deberes, prohibiciones y reglas del manejo de los conflictos de interés al interior de la Caja.

Toda nuestra regulación en la materia se enmarca en lo estipulado en la Ley 789 de 2002.

Criterio 18

En 2012, la organización programó a 186 colaboradores adscritos al Departamento de Protección Corporativa para que asistieran a diferentes cursos, con una duración total de 140 horas, relacionados con la actualización y apropiación de las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional, está representado por miembros de diferentes Unidades Estratégicas de Servicio: Administración, Salud, Educación y Cultura y Mercadeo Social, y por las regionales en las que la Caja tiene presencia.

Criterio 19

Una de las áreas de nuestro modelo de gestión en RS es Liderazgo la cual considera en uno de sus 4 focos, el tema de Comportamiento Justo que tiene como objetivo establecer relaciones justas, equitativas y éticas en el intercambio comercial y con los grupos de interés, permitiendo el fortalecimiento de la cadena de valor. Para el 2012, esta área de gestión alcanzó un nivel medio de gestión, lo que nos compromete a generar nuevos planes de acción tendientes a fortalecer el avance ya logrado y desarrollar iniciativas relevantes de carácter global.

Criterio 20

Durante el año de reporte no se presentaron incidentes de corrupción que motivaran la adopción de cualquier tipo de medidas legales en contra de colaboradores o contratistas de la Caja, no se presentaron sanciones y multas significativas en el período y no se presentan acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

GRI	INDICADOR
S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas por países.

- Las Cajas de compensación no pueden realizar ningún tipo de aporte o donación a partidos políticos, ni a ningún otro tipo de institución.



IMPLEMENTACIÓN DE CADENA DE VALOR

Criterio 21

En 2012 realizamos la compra de bienes y servicios a 5.016 proveedores, presentando un crecimiento del 5,8% con respecto a 2011, lo que refleja una ampliación en el catálogo de opciones para responder oportunamente a las necesidades de nuestros clientes y usuarios. De este total de proveedores, el 86,6% son de origen local en el departamento del Valle del Cauca, donde COMFANDI tiene su operación, y participan en el 82% del valor total comprado en este grupo de compras, contribuyendo al crecimiento de las economías locales, demostrando nuestro compromiso en el desarrollo de la región.

Los proveedores locales se concentran principalmente en la ciudad de Cali, representado con un 58,5%, seguido por los proveedores que se ubican en Tuluá con un 13% y Buga con un 12%.

Para las compras al detal, trabajamos con políticas de calidad y respeto por el proveedor, además de criterios de negociación y fortalecimiento de la cadena de valor, con el fin de garantizar a nuestros clientes calidad, frescura y precios justos en todos los productos disponibles en nuestros Supermercados y Droguerías COMFANDI.

En el caso de las compras al detal (retail) de los Supermercados y Droguerías COMFANDI, contamos con 1.197 proveedores para atender las trece líneas definidas, con una mayor participación de alimentos (27,8%), seguido por medicamentos (16,4%) y fruver (16,3%). El 37% de nuestros proveedores retail son pequeñas y medianas empresas.

A nivel contractual promovemos el respeto de los derechos humanos, propendiendo porque nuestros proveedores y contratistas cumplan con la normatividad vigente, especialmente en materia laboral y de seguridad social integral. Contamos así mismo, con políticas y procedimientos claros de contratación, con el fin de garantizar la idoneidad de nuestros proveedores de productos y servicios.

En nuestras actividades y proveedores significativos, no evidenciamos riesgos de incidentes de explotación infantil.

En los diferentes servicios que ofrecemos cumplimos con todos los requisitos legales de suministro de información sobre la prestación de nuestros servicios. Nuestras etiquetas están de acuerdo con la legislación en vigencia y respetan todas las resoluciones relacionadas con la normatividad colombiana sobre este tema.

Dotamos nuestros 27 puntos de servicio de supermercados en Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago con equipos de impresión de etiquetas, con el fin de garantizar la publicación oportuna de los labels del precio de cada uno de los productos, evitando así, durante el año a reportar, incidentes de información, etiquetado y privacidad, y seguridad de datos.

Criterio 22

Nos constituimos como la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca, COMFANDI, una corporación de derecho privado, sin ánimo de lucro, con funciones de seguridad social, controlada y vigilada por el Estado, a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar. En 2012 cumplimos 55 años creciendo junto a las empresas, los afiliados y la región; trabajando por el bienestar de la familia y la comunidad. COMFANDI nació el 3 de octubre de 1957, como resultado de una reunión de 26 empresarios caleños convocada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), para trabajar en la búsqueda de una solución positiva y solidaria a la situación económica que vivía el país y, primordialmente, a la clase trabajadora.

Nuestra organización opera en el Departamento del Valle del Cauca, tiene su sede administrativa principal en la ciudad de Cali y oficinas regionales en Buga, Cartago, Palmira, Tuluá y Buenaventura.

COMFANDI, año tras año tiene un crecimiento en la cobertura poblacional, garantizando así, llegar a un mayor número de personas beneficiadas con nuestros servicios. Es así como para 2012, se presentó un incremento del 9% en el número de empresas afiliadas pasando de 24.321 a 26.511 empresas y del 2,2% en el total de afiliados incrementando de 516.454 a 528.048 afiliados. Así mismo, se presentó un incremento del 7% pasando de 1.292.510 a 1.381.461 en la población cubierta, logrando cubrir el 30,9% de la población total del Valle del Cauca.

El valor económico generado creció 3,4% en 2012, explicado principalmente por un aumento en los aportes de afiliados, en los ingresos por servicios de Educación y Cultura, Recreación y Deportes y Fomento Empresarial, y otros ingresos. Así mismo, el valor económico distribuido creció en 4,5%, lo que generó una reducción de 13,4% en el valor económico retenido.

Subsidio Familiar

Velamos por beneficiar a los familiares y personas a cargo de nuestros trabajadores, entregando mensualmente un subsidio familiar monetario equivalente a \$21.398 por persona a cargo, contribuyendo a la solvencia económica del trabajador y su núcleo familiar.

En 2012 incrementamos los subsidios monetarios entregados en un 11,1% con respecto al año anterior, y la cobertura de las personas beneficiarias disminuyó en un 0,7%.

Personas beneficiadas	
2011	2012
313.072	310.978

Subsidio Monetario Otorgado (mill)	
2011	2012
\$ 70.988	\$ 78.837

Salud

Con el fin de garantizar una excelente calidad en la prestación de servicios de salud, hemos desarrollado una serie de estrategias tendientes a contribuir a la satisfacción de nuestros usuarios, familias y empresas, basados en una política de seguridad del paciente: el Modelo Moderador de Riesgo, tratamiento de diferentes enfermedades y diferentes programas implementados para la prevención, como control prenatal, vacunación y renoprotección, contando con implementos de última tecnología que garantizan el bienestar de los usuarios.

No. Actividades	
2011	2012
4.966.638	5.935.137

Educación y Cultura

En el 2012 trabajamos hacia la implementación de una serie de proyectos tendientes a garantizar el acceso a una educación de calidad por parte de los niños y adolescentes de nuestras comunidades de influencia.

Dimos apertura a nuevos grupos de bachillerato en los colegios de Calipso, Ciudadela y Terranova, ampliando así la cobertura. En Buga recibimos la aprobación por parte de la Secretaría de Educación Municipal para implementar la media secundaria con especialidad en gestión empresarial y financiera.

Establecimos así mismo una alianza con el SENA, con el fin de recibir doble titulación en los colegios El Prado, Potrerogrande y Terranova.

No. Usuarios	
2011	2012
2.069.376	2.008.218

Recreación y Deportes

Contamos con 16 centros recreativos, dos sedes para personas mayores, un centro vacacional, un hotel, dos hosterías, las cuales se encuentran adecuadas para el bienestar de nuestros afiliados y la comunidad en general.

En el área de Deportes contamos con programas dedicados a apoyar los procesos de salud ocupacional de las empresas, mejorando sus indicadores de bienestar laboral mediante actividades físicas y planes deportivos.

No. Usuarios	
2011	2012
4.054.541	4.457.756

Vivienda Social

En el 2012 registramos un crecimiento del 6.14% en la construcción de soluciones de vivienda de interés social – VIS y no VIS lo que nos ratifica como los mayores oferentes de vivienda social, en sus

Soluciones de vivienda construidas	
1991 - 2011	1991 - 2012
33.164	34.691

diferentes modalidades de la región. Asignamos \$45.345 millones en subsidios de vivienda, favoreciendo a 3.853 familias, y pagamos 3.076 subsidios, equivalentes a \$34.226 millones, los cuales incluyen beneficiarios de vigencias anteriores.

Mercadeo Social

En el 2012 continuamos desarrollando la operación de consumo masivo, ofreciendo un variado número de productos y servicios de calidad y precios competitivos, garantizando el cumplimiento de la promesa de valor, “Confianza y cercanía”. Adicionalmente, atendimos los convenios de dispensación de medicamentos para Coomeva y la Nueva EPS a través de dispensarios, núcleos y Unidades Básicas de Atención - UBA, y núcleos ubicados en los departamentos del Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Putumayo.

Ventas (Mill)	
2011	2012
\$ 342.225	\$ 338.873

Número de clientes	
2011	2012
21.192.785	20.905.215

Fomento Empresarial

A través de este servicio buscamos convertirnos en gestores empresariales, mediante el apoyo a las MiPyme y el estímulo a la creación de nuevas empresas, incrementando su competitividad y promoviendo la generación de empleo en el Valle del Cauca, para lo cual contamos con tres áreas estratégicas: empleabilidad, emprendimiento y desarrollo empresarial.

Empleabilidad - FONEDE

Hemos capacitado 2.954 desempleados en temas de inserción laboral. De ellos, 1.157 fueron vinculados en la etapa de definición del perfil y 1.797 fueron formados en emprendimiento, diplomados y organización de eventos.

Emprendimiento

Dándole cumplimiento a nuestros objetivos de creación y puesta en marcha de nuevas empresas, en 2012 contribuimos con la creación de 240 empresas, alcanzando una Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) del 35%.

Desarrollo empresarial

Buscamos contribuir al incremento de la productividad de las Mipymes y propiciar procesos de creatividad, innovación y desarrollo tecnológico. Con este fin contamos con el programa +Empresa, el cual impactó 237 empresas en 2012.

Recursos (Mill)	
2011	2012
\$ 11.283	\$ 11.667

No. Subsidios	
2011	2012
5.504	5.279

Empresas creadas	
2011	2012
244	240

Criterio 23

COMFANDI ocupa el 5to. lugar a nivel nacional de las Cajas de Compensación Familiar, gracias al número de empresas afiliadas, detrás de grandes Cajas de Compensación como Comfama de Medellín, y Colsubsidio, Compensar y Cafam de Bogotá, presentando un crecimiento, en el 2012, del 9% en empresas afiliadas, superior a Cajas como Cafam y Comfama, lo que ratifica nuestro compromiso para seguir creciendo de la mano de las empresas de la región y nuestros trabajadores afiliados.

Criterio 24

El informe que presentamos ha sido preparado utilizando la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative en su versión G3.1; recoge los logros, identifica los retos y muestra las oportunidades de mejora que resultan de nuestra gestión durante 2012 en los ámbitos económico, social y ambiental.

Empresas afiliadas		
Caja de Compensación	N° de empresas	% part.
Comfama	48.733	27,2
Colsubsidio	38.518	21,5
Compensar	35.775	20
Cafam	29.699	16,6
COMFANDI	26.511	14,8

Trabajadores afiliados		
Caja de Compensación	Trabajadores afiliados	% part.
Comfama	738.867	21,7
Colsubsidio	943.861	27,7
Compensar	806.665	23,6
Cafam	528.355	15,5
COMFANDI	394.834	11,6

Recaudos		
Caja de Compensación	Recaudos netos (mill)	% part.
Comfama	\$ 412.442	19,1
Colsubsidio	\$ 626.518	28,9
Compensar	\$ 572.076	24,4
Cafam	\$ 380.261	17,6
COMFANDI	26.052	10,1