7.0

CAPITAL HUMANO

A través del capital humano se contribuye a la creación de valor en el capital intelectual y a la sostenibilidad de las entidades, al incrementar las capacidades de cada individuo para dirigir, gestionar y mejorar los procesos, productos y servicios.

En 2020 la gestión del capital humano fue una pieza clave en el proceso de adaptación de las operaciones y en la atención a la crisis ocasionada por la pandemia. Si bien en el pasado habilidades organizacionales como la capacidad de adaptación al cambio y la resiliencia eran importantes, durante 2020 fueron indispensables para poder asegurar la continuidad en la prestación de los servicios, no solo en el sector financiero.

En 2020 las entidades tomaron diferentes medidas para garantizar el bienestar de sus colaboradores, tales como digitalización de las operaciones, actividades de seguridad y salud en el trabajo y gestión de la comunicación, entre otros.

Otro factor relevante, fue la gestión de la transparencia y la lucha contra la corrupción, para lo cual las entidades mantuvieron activos sus mecanismos de asesoramiento y comunicación sobre preocupaciones éticas, sus sistemas de gestión de riesgos y sus programas de comunicación y formación.

En este capítulo se presenta la gestión de las entidades agremiadas en relación con talento humano y lucha contra la corrupción.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

7.1

Grupos de interés

ODS

Relevancia (103-1)

Existen diversos factores que influyen en el desempeño de una organización, como por ejemplo una buena estrategia, productos y servicios de calidad, procesos eficientes, entre otros; sin embargo, son las personas que ejecutan estas actividades quienes hacen exitosas a las organizaciones.

Durante la pandemia, el sector bancario fue uno de los sectores que realizó mayores ajustes a sus procesos y servicios para adaptarse a un contexto de trabajo en casa. En 2019, solo 5 entidades reportaron información sobre empleados que tenían como beneficio el teletrabajo, mientras que en 2020 esta modalidad fue la más utilizada en las entidades. Estos cambios tuvieron un impacto importante en la calidad de vida de los colaboradores, lo que hizo aún más relevante la necesidad de gestionar adecuadamente el talento humano.

Nuestra gestión 2020 (103-2)

Las entidades han implementado acciones que propenden por el bienestar y el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, tales como:

- Formulación de políticas de no discriminación, inclusión e igualdad de oportunidades.
- Beneficios laborales adicionales a los establecidos en la ley.
- Salarios y ambientes laborales dignos.
- Reconocimiento del desempeño a través de metodologías y criterios técnicos.
- Capacitaciones y cursos en diferentes temáticas.
- Evaluaciones y retroalimentaciones con los diferentes niveles organizacionales para conocer las distintas preocupaciones y/o percepciones de sus empleados.

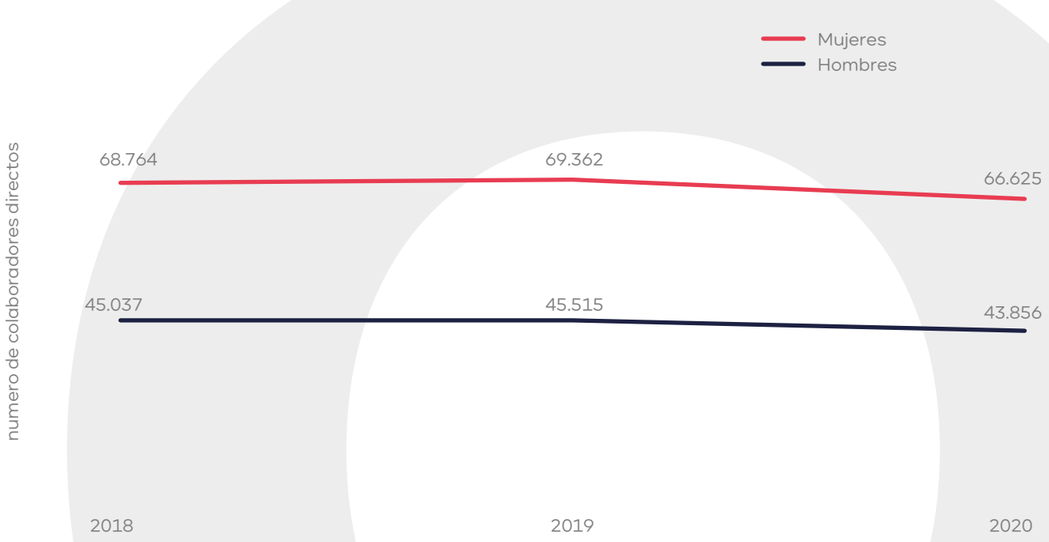
Información sobre empleados

El sector bancario en Colombia ha mantenido su composición en términos de género en los últimos tres años, siendo en su mayoría mujeres. En 2020, el sector contó con 110.481 empleados directos[1]. La modalidad de contratación más común en el sector fue la de contrato directo, la cual representó el 75% de los colaboradores; al tiempo que el 25% de ellos fueron contratados bajo otras modalidades[2].

Gráfica 1.

Colaboradores directos por género y año

(Información de 29 entidades).

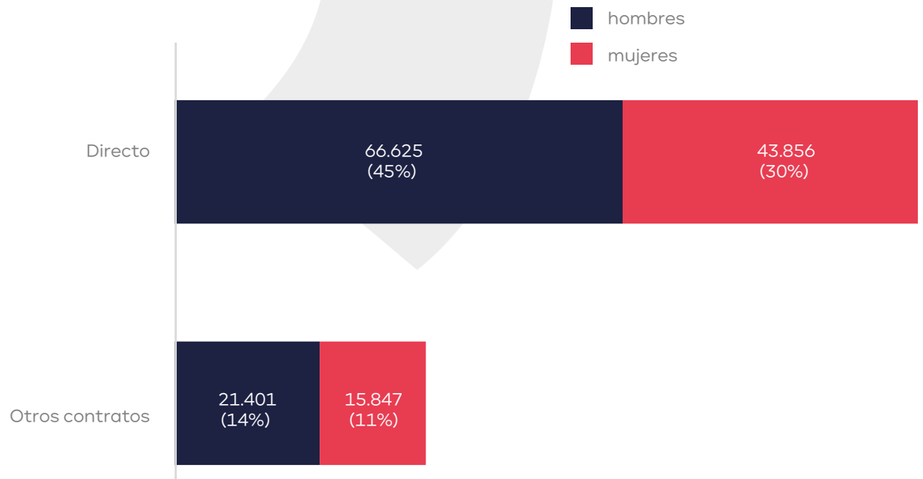


1 Indicador GRI 102-7. Información de 29 entidades
2 Indicador GRI 102-8. Información de 29 entidades

Gráfica 2.

Colaboradores por tipo de contrato y género 2020

(Información de 29 entidades).



El número de colaboradores contratados directamente en 2020 fue de 110.481, mientras que aquellos subcontratados sumaron 37.248, para un total de

147.729 empleados.

En cuanto a las otras modalidades de contratación, diferentes a los tipos de contrato directo, la más empleada fue la de contratos tercerizados (77,5%), seguida de los contratos temporales (11,5%) y los de aprendizaje con el SENA (9%), mientras que los contratos a estudiantes en práctica profesional representaron el 2% del total. En términos de equidad de género, las mujeres tienden a ser más contratadas que los hombres, sin importar la modalidad del contrato.

Gráfica 3.

Colaboradores por contratos diferentes al directo y por género

(Información de 29 entidades).

Colaboradores tercerizados	**12.852 (34,5%)**	**15.914 (43%)**
Colaboradores con contrato temporal	**1.311 (3,5%)**	**2.914 (8%)**
Colaboradores con contrato de aprendizaje con el SENA	**1.202 (3%)**	**2.298 (6%)**
Colaboradores con contrato estudiantes en práctica profesional	**480 (1%)**	**274 (1%)**
Colaboradores con contrato de prestación de servicios	**2 (0%)**	**1 (0%)**

A nivel territorial, hay al menos una entidad bancaria en cada departamento de Colombia, con una mayor concentración en las principales ciudades del país.

Gráfica 4.

Colaboradores por género y región, tanto de contratos directos como de otros contratos

(Información de 32 entidades).

Región	Género Hombres	Mujeres
Bogotá	17,67%	23,54%
Antioquia	5,68%	9,61%
Valle del Cauca	3,32%	4,95%
Cundinamarca	1,71%	3,33%
Atlántico	1,61%	2,63%
Santander	1,03%	1,92%
Tolima	0,94%	1,45%
Magdalena	0,72%	1,08%
Bolívar	0,61%	1,08%
Boyacá	0,58%	1,08%
Cauca	0,69%	0,84%
Nariño	0,64%	0,87%
Risaralda	0,50%	0,87%
Meta	0,44%	0,85%
Huila	0,49%	0,76%
Caldas	0,43%	0,72%
Córdoba	0,45%	0,63%
Norte de Santander	0,33%	0,73%
Cesar	0,32%	0,55%
Sucre	0,32%	0,48%
Quindío	0,26%	0,46%
Guaviare	0,17%	0,27%
Casanare	0,14%	0,29%
San Andrés y Providencia	0,12%	0,28%
Guajira	0,13%	0,26%
Caquetá	0,16%	0,20%
Putumayo	0,10%	0,14%
Chocó	0,04%	0,12%
Vaupés	0,07%	0,08%
Arauca	0,05%	0,09%
Amazonas	0,01%	0,04%
Vichada	0,01%	0,01%
Guainía	0,01%	0,01%

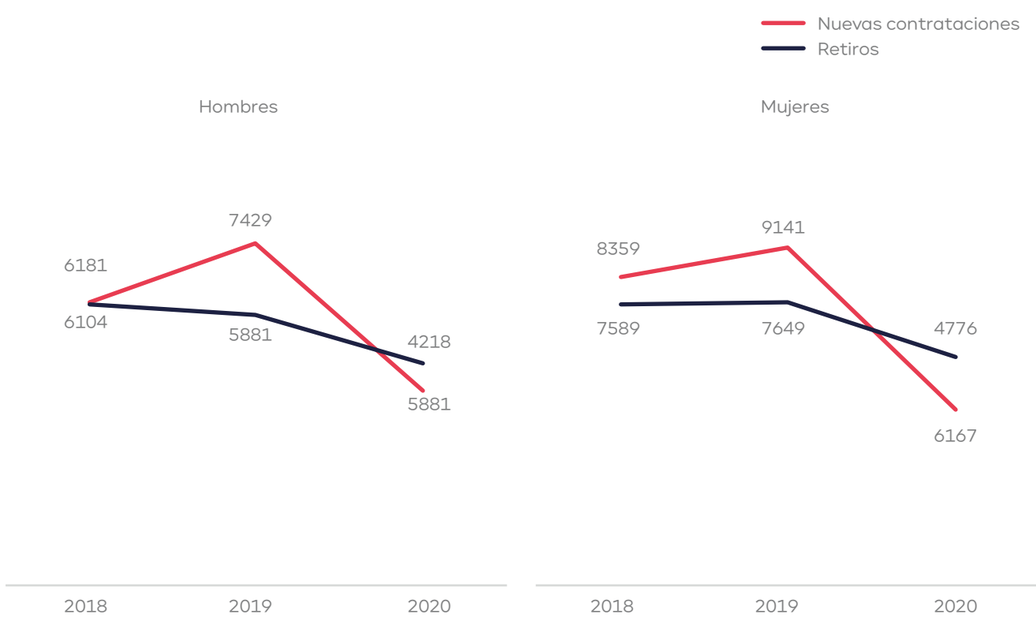
Adicionalmente, en 2020, los colaboradores que integraron los niveles de cargos ejecutivos de primer y segundo nivel (presidentes, vicepresidentes, gerentes o directores), fueron principalmente de nacionalidad colombiana (97%)[3].

Entre el año 2018 y 2019 aumentaron las nuevas contrataciones tanto de mujeres como de hombres, así como el número de retiros de las empleadas mujeres. Por su parte, en 2020, tanto las nuevas contrataciones y retiros de hombres y mujeres disminuyeron, siendo el número de retiros mayor que el de nuevas contrataciones para ambos géneros[4].

Gráfica 5.

Retiros y nuevas contrataciones de los colaboradores directos por año y género

(Información de 32 entidades).



3 Indicador GRI 202-2. Información de 28 entidades

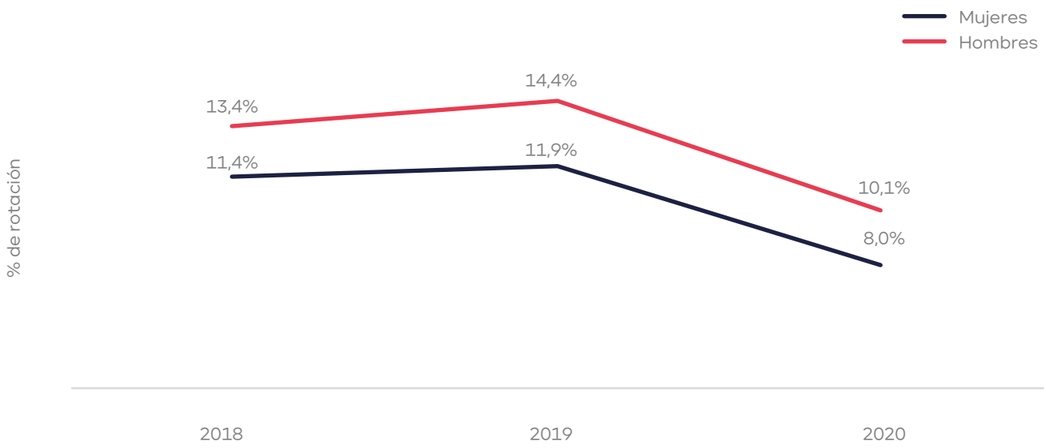
4 Indicador GRI 401-1. Información de 32 entidades

Además de esto, el porcentaje de rotación entre 2018 y 2019 fue similar, lo que demuestra que la entrada y salida de empleados no cambió drásticamente durante este período de tiempo. No obstante, en 2020 este porcentaje disminuyó para ambos géneros: 4,3% para el caso de los hombres y 3,9% para el caso de las mujeres.

Gráfica 6.

Rotación de personal por año y género

(Información de 32 entidades).



Algunas de las causas principales de rotación de los empleados son las siguientes: retiro voluntario, motivos personales, nuevas ofertas laborales, mejores oportunidades de desarrollo, terminación del contrato por acuerdo o sin justa causa, pensión, horario y/o carga laboral, estudio o carrera, viaje al exterior, decisión de independizarse, entre otras[5].

Adicional a esto, el 67% de las instituciones del gremio cuentan con sindicatos, a los cuales pertenecen 24.070 colaboradores. De manera conjunta, se tuvo un total de 43.883 colaboradores cubiertos por pactos colectivos[6].

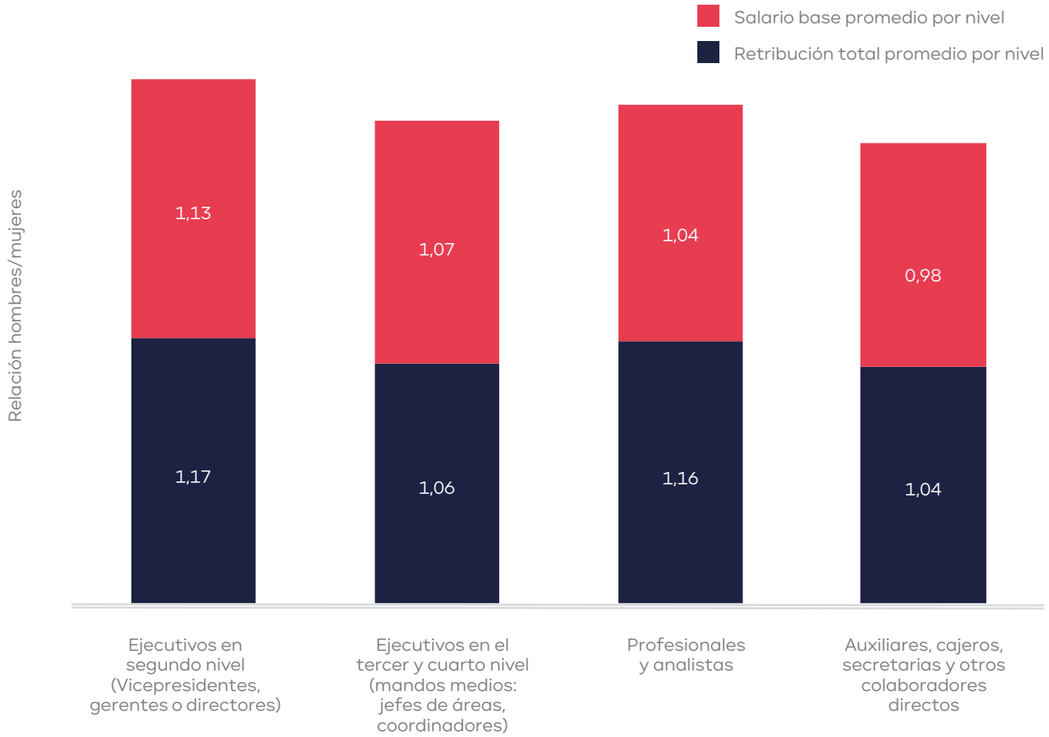
Por otro lado, al comparar la relación entre el salario y la retribución total entre hombres y mujeres, se observa que el nivel organizacional cuya brecha es más significativa corresponde a los ejecutivos de segundo nivel. Algo adicional a destacar es que todos los profesionales y analistas ganan, en promedio, lo mismo, sin importar el género; e, incluso, que las mujeres del nivel auxiliar, cajeras y secretarias tienden a ganar más que sus homólogos masculinos[7].

5 Información de 30 entidades
6 Indicador GRI 102-41. Sindicatos: Información de 30 entidades. Pactos colectivos: Información de 29 entidades.
7 Indicador GRI 405-2. Información de 26 entidades

Gráfica 7.

Retribución total y salario base por género y nivel[8]

(Información de 26 entidades).



En 2020, las entidades bancarias ofrecieron a los colaboradores directos en el cargo más básico 1,34 veces el salario mínimo en Colombia[9].

8 Esta relación fue calculada dividiendo tanto el salario como la retribución de hombres sobre el de las de las mujeres para cada uno de los niveles. Por ejemplo, si un hombre recibe un salario base de 1.500.000 COP y una mujer 1.000.000 COP, se divide el primer valor sobre el segundo, obteniendo que el hombre gana 1,5 veces más que la mujer.
9 Indicador GRI 202-1. Información de 29 entidades. El salario mínimo en Colombia para el año 2020 fue de $877.802 COP.

Diversidad e inclusión

Las instituciones bancarias han adoptado diversas medidas con relación a la diversidad e inclusión de diferentes segmentos poblacionales como parte de sus estrategias de gestión humana. En relación con esto, 27 entidades (84%) afirman haber tomado algún tipo de acción para garantizar la diversidad de género, racial y étnica al interior de las mismas, particularmente en los roles gerenciales y profesionales[10]. De hecho, el 78% de las entidades cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades, de las cuales 10 se encuentran incluidas en una política corporativa más amplia (p.e política de Derechos Humanos); mientras que 19% de las entidades planea tomar medidas al respecto el próximo año[11].

En cuanto a la implementación de estas políticas, 20 entidades han decidido respaldarlas a través de mecanismos confidenciales de resolución y quejas, mientras que 5 entidades han optado por que este tipo de mecanismos sean administrados por un tercero independiente. Por su parte, 16 entidades ofrecen formación sobre dichas temáticas a todos los empleados, incluidos los directivos[12].

Gráfica 8.

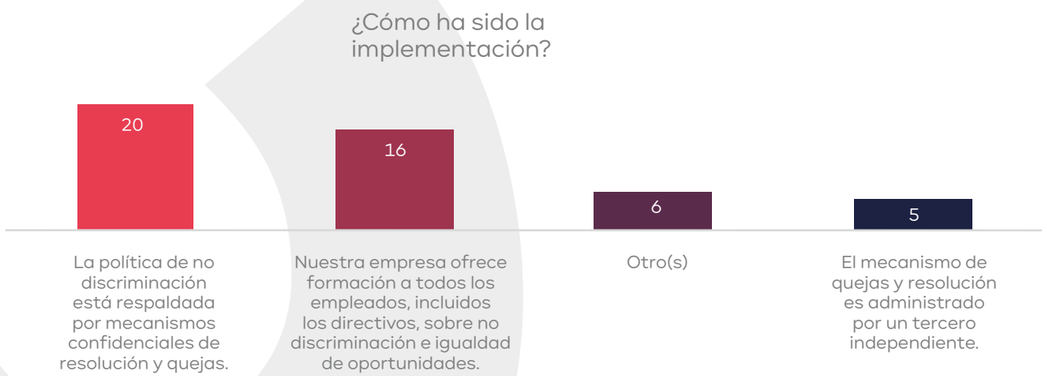
Políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades

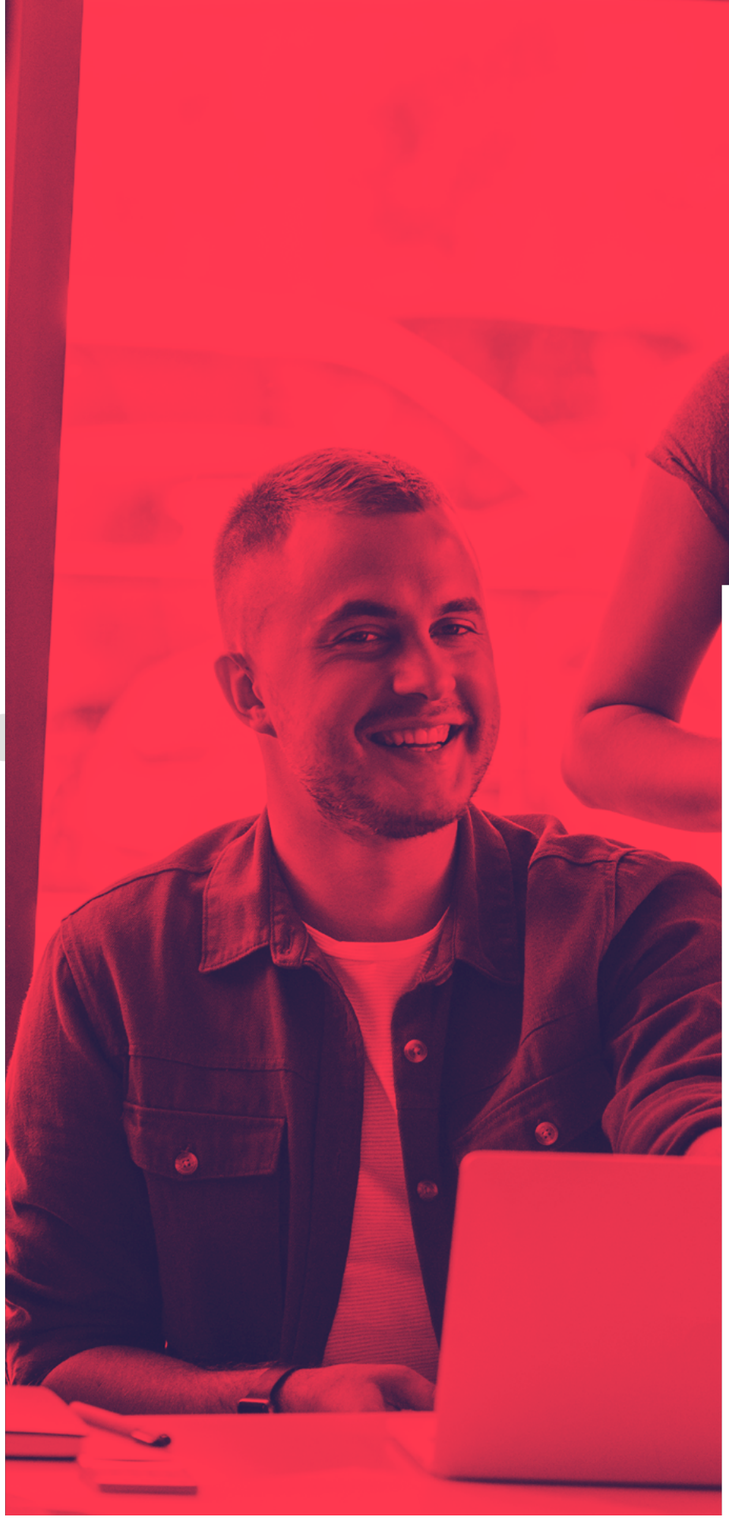
(Información de 32 entidades para la pregunta de si cuenta con estas políticas y de 25 para el tipo de implementación). La pregunta de la implementación es de opción múltiple

25
Entidades cuentan con una política de no discriminación y / o igualdad de oportunidades

6
Entidades planean tomar medidas el próximo año

1
Entidad no cuenta con esta política





En línea con lo anterior, 24 entidades del gremio tienen un enfoque de diversidad de género en sus políticas o procesos de contratación, a la vez que 7 planean tomar acciones relacionadas el próximo año[13]. Las medidas más comunes para implementar estas políticas son garantizar que las descripciones de los puestos utilicen un lenguaje e imágenes neutrales al género (22 entidades), que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados para las entrevistas (22 entidades) y que los paneles de entrevistas tengan un equilibrio de género durante los procesos de contratación (18 entidades)[14].

10 Indicador propio GTH-3. Información de 32 entidades
11 Indicador propio GTH-4. Información de 32 entidades
12 Indicador propio GTH-5. Información de 25 entidades

13 Indicador propio GTH-6. Información de 32 entidades
14 Indicador propio GTH-7. Información de 25 entidades

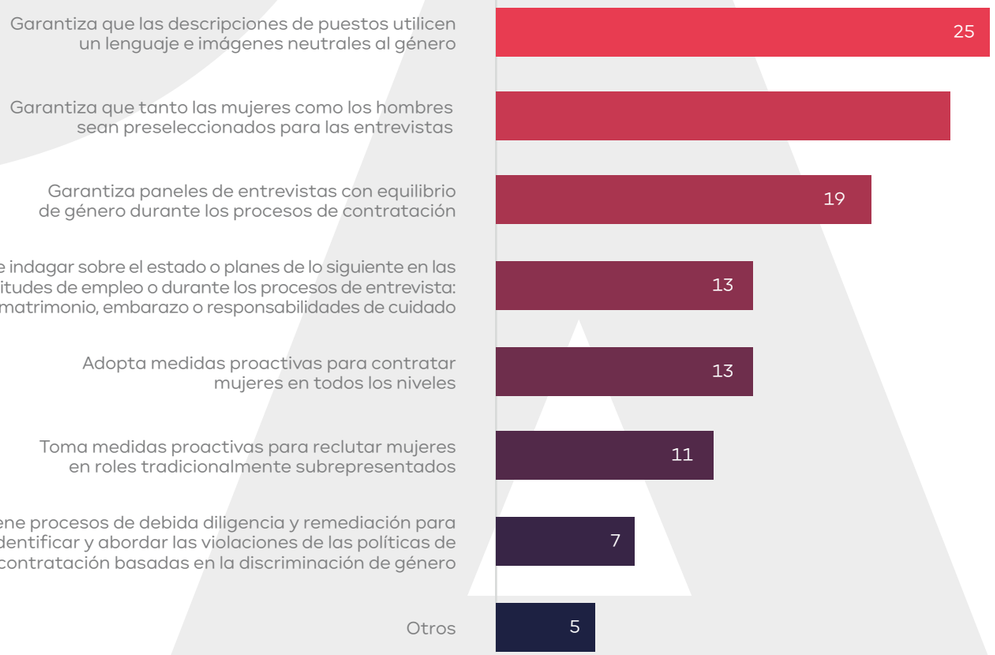
Gráfica 9.

Enfoque para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación

(Información de 32 entidades para la pregunta de si cuenta con enfoque y de 27 para el tipo de implementación). Ambas preguntas son de opción múltiple

¿Tiene su empresa un enfoque para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?

¿Cómo ha sido la implementación?



Conjuntamente, el 77% de las entidades bancarias emplea políticas para prevenir la discriminación en la promoción y compensación de sus empleados, principalmente a través de procesos sistemáticos que se centren en el desempeño y las competencias del trabajador. También, se emplean metodologías de valoración por puntos para la asignación de los salarios[15].

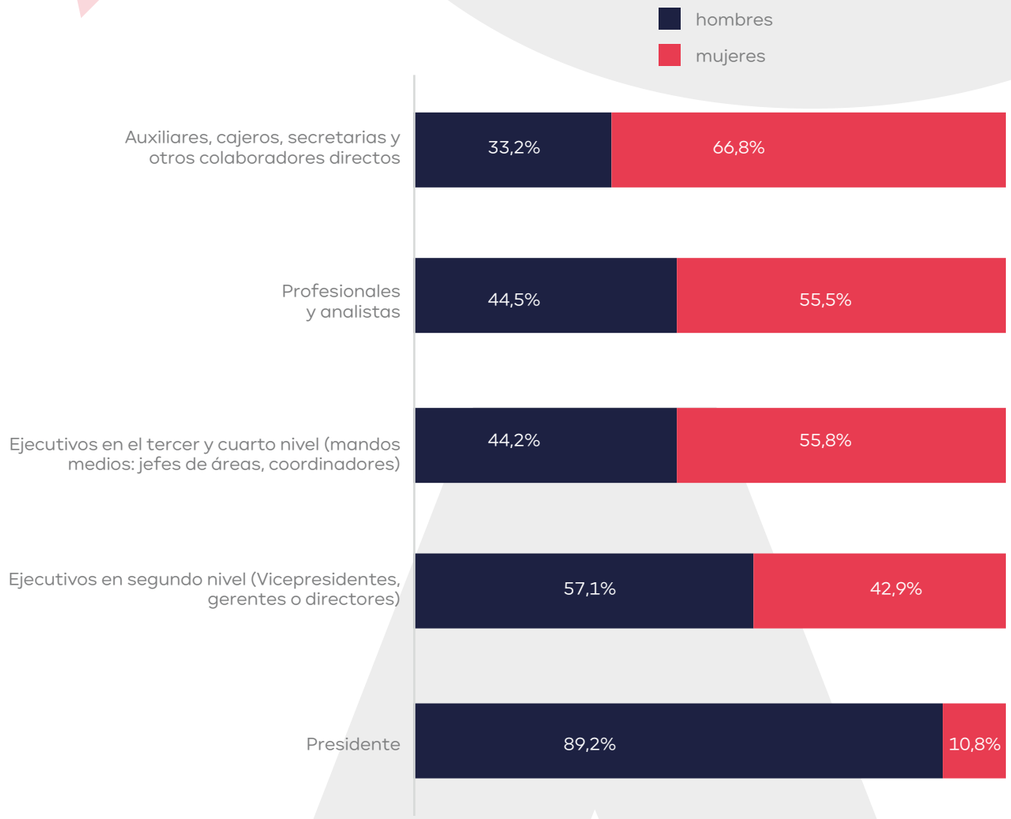
En cuanto a la diversidad de género en el nivel jerárquico, se observa que tanto en la presidencia como en los ejecutivos de segundo nivel (vicepresidentes, gerentes o directores) predominan los hombres (89% y 57%, respectivamente). Por su parte, en el resto de los niveles de las compañías predominan las mujeres[16]. Lo anterior demuestra que una mayor diversidad de género en los niveles más altos se mantiene como un desafío para el sector bancario.

15 Indicador propio GTH-8. Información de 31 entidades
16 Indicador GRI 405-1. Información de 32 entidades

Gráfica 10.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados directos por género y nivel

(Información de 32 entidades).



Desarrollo del capital humano

Las entidades consideran el desarrollo del capital humano como parte fundamental de su gestión, para lo cual establecen programas de capacitación y procesos de evaluación de desempeño para sus empleados.

Durante 2020, las entidades bancarias invirtieron 148.859 millones de pesos en capacitación para sus empleados[17].

Los profesionales y analistas son el grupo de colaboradores que, en promedio, recibieron más horas de capacitación durante 2020, seguido de los auxiliares, cajeros, secretarias y otros colaboradores directos. A continuación se presentan los datos del promedio de horas de capacitación por nivel y género.

17 Indicador propio GTH-1. Información de 30 entidades

Gráfica 11.

Horas promedio de capacitación por género y nivel

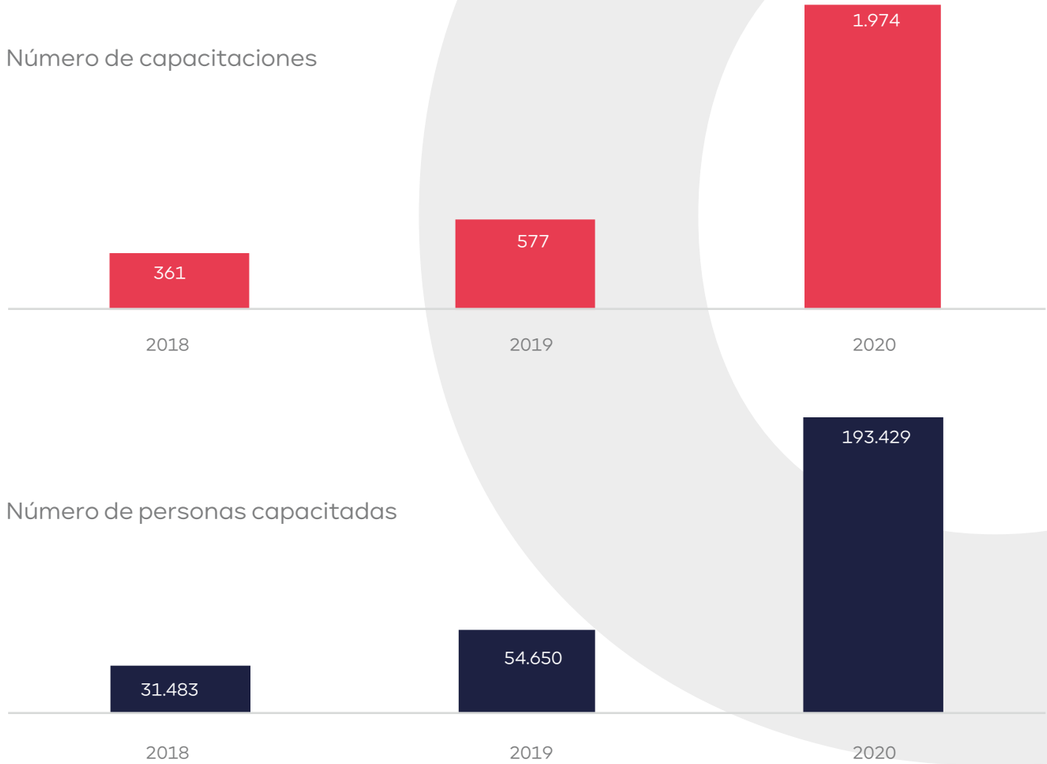
(Información de 30 entidades para la opción de presidencia y de 32 para el resto de niveles).

Adicionalmente, el 91% de las entidades bancarias realizó capacitaciones dirigidas a sus empleados sobre temas ESG[18] durante 2020. Asimismo, en comparación con los últimos dos años, 2018 y 2019, tanto el número de capacitaciones como de personas capacitadas ha aumentado, lo que refleja el interés del sector bancario en la formación sobre este tipo de temáticas[19].

Gráfica 12.

Capacitaciones y personas capacitadas en temas ESG

(Información de 31 entidades para el año 2020, de 29 para el año 2019 y de 27 para el año 2018).



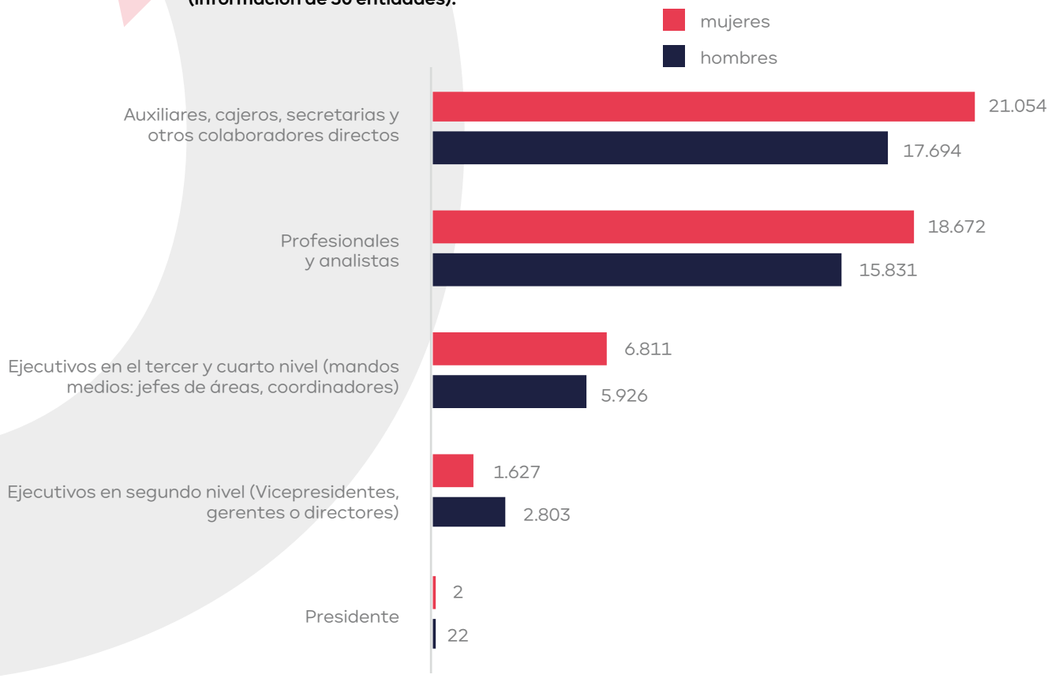
En cuanto a las evaluaciones de desempeño, 30 entidades realizan estas evaluaciones y procesos de retroalimentación a sus empleados en todos los niveles[20].

18 Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo
19 Indicador GTH-2. Año 2020: Información de 31 entidades. Año 2019: Información de 29 entidades. Año 2018: Información de 27 entidades.
20 Indicador GRI 404-3. Información de 30 entidades

Gráfica 13.

Colaboradores que recibieron evaluación y retroalimentación sobre su desempeño

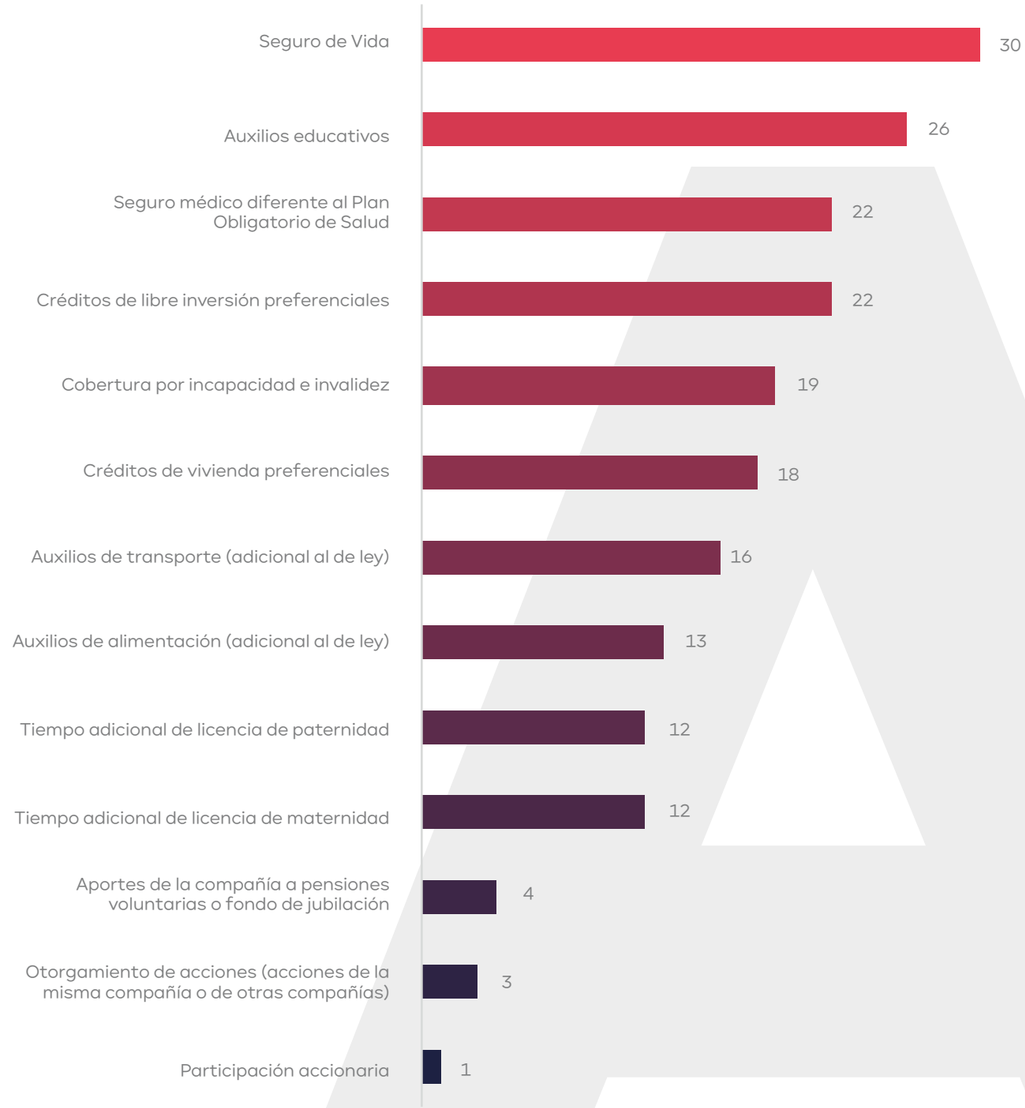
(Información de 30 entidades).



Gráfica 14.

Beneficios para colaboradores directos

(Información de 32 entidades). Pregunta de opción múltiple



Beneficios para los colaboradores

Las entidades bancarias ofrecen distintos beneficios para sus colaboradores, que propenden por su bienestar y crecimiento tanto personal como profesional. Estos beneficios son principalmente otorgados a los colaboradores directos, que también son los de mayor vinculación. Se destacan las opciones de seguro de vida, auxilio educativo, seguro médico diferente al obligatorio, auxilios educativos y cobertura por incapacidad e invalidez[21].

El 100% de las entidades financieras han establecido programas para brindar beneficios a sus colaboradores directos.

21 Indicador GRI 401-2. Información de 32 entidades

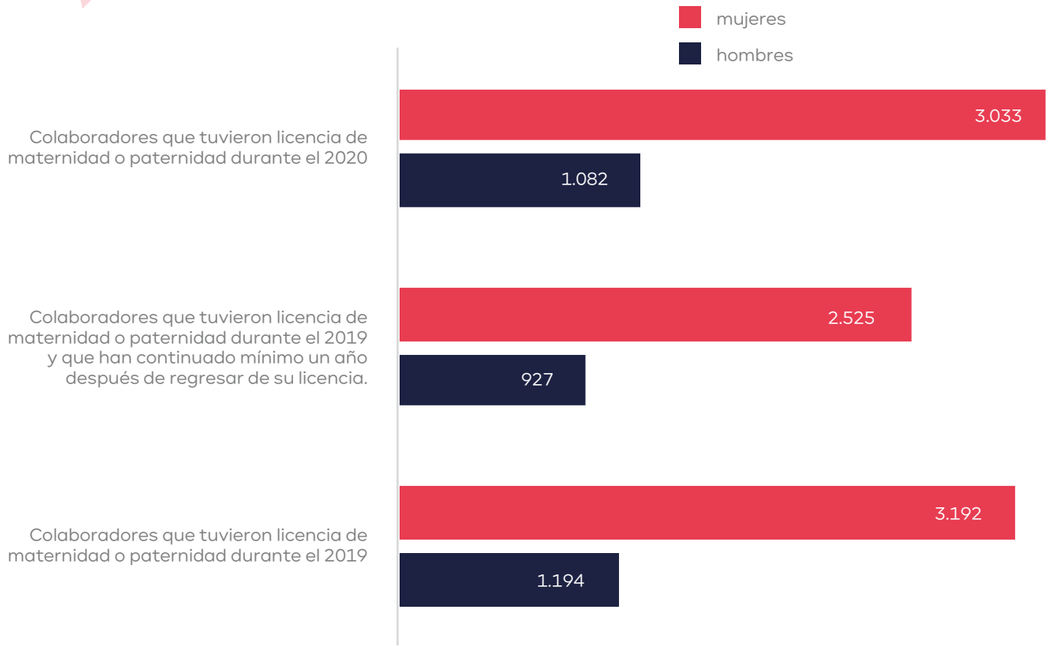
Igualmente, los colaboradores indirectos, aunque en menor proporción, cuentan con beneficios como tiempo adicional de licencia de paternidad y maternidad y auxilios de alimentación adicionales a los establecidos en la ley. Otros beneficios mencionados por las entidades son: primas extralegales, de vacaciones y de antigüedad; auxilios por pensión, grado, matrimonio, nacimiento de hijos; guardería, permisos remunerados en días especiales, pólizas funerarias y exequiales, bonificaciones salariales, entre otros.

Por otro lado, se observa que el número de colaboradores que tuvieron licencia de maternidad o paternidad en 2020 aumentó con relación al año anterior. Cabe mencionar que el 83% de las mujeres que tuvieron licencia parental en 2019 continuaron vinculadas a la empresa por mínimo un año, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende a 86%[22].

Gráfica 15.

Colaboradores con licencia parental por año

(Información de 31 entidades).



En este sentido, las entidades bancarias han implementado medidas para que los empleados continúen en la compañía una vez son padres, tales como: salas de lactancia, auxilios educativos y de nacimiento, tiempos adicionales de licencia, horario flexible, capacitaciones y apoyo, medicina prepagada, entre otras.

22 Indicador GRI 401-3. Información de 31 entidades

Acciones frente al COVID-19

Como resultado de la pandemia, las entidades del gremio han emprendido diferentes acciones para garantizar el bienestar de los trabajadores y la productividad continua durante el trabajo en casa. La mayoría de estas medidas han estado enfocadas en el área de digitalización (30 entidades), seguridad y salud ocupacional (29 entidades) y comunicación (28 entidades)[23].

Gráfica 16.

Áreas en donde se han tomado acciones para garantizar el bienestar de los trabajadores durante la pandemia

(Información de 32 entidades). Pregunta de opción múltiple

Como consecuencia de la situación de emergencia, la modalidad de trabajo más común durante el 2020 fue el trabajo en casa, seguido del trabajo presencial y, por último, en alternancia[24]. Adicionalmente, a raíz de la pandemia, el 62% de las entidades bancarias ha definido políticas o lineamientos para mantener o incrementar de forma permanente el número de empleados en la modalidad de trabajo remoto o a distancia, mientras que el 38% restante, aunque no cuenta con este tipo de políticas, lo está considerando[25]. Además de esto, 25 entidades indicaron explícitamente que han recibido retroalimentación de sus colaboradores frente a los cambios que implementaron durante este período de tiempo[26].

24 Información de 32 entidades
24 Información de 29 entidades
25 Información de 26 entidades
26 Información de 28 entidades

TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

7.2

Grupos de interés

ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Relevancia (103-1)

De acuerdo con el Banco Mundial, la corrupción es uno de los principales obstáculos para lograr el fin de la pobreza extrema e impulsar la prosperidad compartida para las poblaciones más pobres de los países en desarrollo. Adicionalmente, la corrupción tiene un alto impacto sobre los más vulnerables, aumentando los costos y reduciendo el acceso a servicios; y erosionando la confianza en los gobiernos ya que ésta alimenta y perpetúa las desigualdades y el descontento social.

Los actos de corrupción no afectan únicamente a una institución de forma individual, también tienen un efecto mucho más amplio sobre todas las esferas de la sociedad. Estas acciones fomentan la inestabilidad política y desaceleran el desarrollo económico, reduciendo las oportunidades de inversión, creación y desarrollo de empresas en el país. Lo anterior explica la importancia y transversalidad de la transparencia y lucha contra la corrupción.

Nuestra gestión 2020 (103-2) (103-3)

Desde la asociación se fomentan prácticas de transparencia y rendición de cuentas que disminuyen la materialización de riesgos de corrupción en las entidades bancarias, a través de estrategias como:

- Asignación de recursos para la gestión del riesgo de corrupción (capacitación en temas anticorrupción e identificación y gestión de conflictos de interés).
- Implementación de políticas o declaraciones públicas como el Estatuto Anticorrupción, las buenas prácticas emitidas por las diferentes superintendencias, lineamientos para la prevención y resolución de conflictos de interés, entre otras.

Los actos de corrupción no afectan únicamente a una institución de forma individual, también tienen un efecto mucho más amplio sobre todas las esferas de la sociedad.

- Formulación de códigos de conducta y de ética.
- Mecanismos de reclamación para el reporte de casos de corrupción en las entidades y políticas para la protección al denunciante.
- Mesas de trabajo para discutir nuevos modelos, estándares y mejores prácticas en temas anticorrupción y establecer estrategias conjuntas con organizaciones gubernamentales, internacionales y ONG.
- Políticas de transparencia para la contratación de proveedores y personal.

En particular, en 2020 se realizaron las siguientes iniciativas:

- Trabajo de la mano con la Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC), el Ministerio de Justicia y el Derecho, la Unidad de información y Análisis Financiero (UIAF) y Asofiduciarias, en el desarrollo de una cartilla para la Prevención de la Corrupción.
- Participación y colaboración económica en la celebración anual del Día Internacional Contra la Corrupción liderado por UNODC.
- Mesas de trabajo para la elaboración de la Cartilla de Anticorrupción en los procesos de licitación pública.
- Adhesión de algunas de las entidades agremiadas al Protocolo de Transparencia correspondiente a la agenda de cooperación entre el Gobierno Nacional y el Sector Financiero.

Las acciones del sector en torno a la transparencia y lucha contra la corrupción se analizan a partir de:

- Evaluaciones de gestión: auditorías, verificaciones externas, opiniones de grupos de interés e indicadores de percepción.
- Evaluación de resultados: seguimiento a indicadores específicos del sector sobre fraude y corrupción, denuncias y reportes.
- Verificación de reportes internacionales: índices de percepción de corrupción del país.

Lo anterior buscando generar cambios en la asignación de recursos, así como ajustes en los objetivos, metas y medidas específicas para mejorar el desempeño en la materia.

Política pública

Contribuimos con comentarios sobre iniciativas legislativas, como el proyecto de Ley 121 de 2020 por el cual se crea la Ley de Protección y Compensación al Denunciante de Actos de Corrupción Administrativa, además del proyecto de Ley 341 de 2020 que adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

Códigos de gobierno corporativo y de transparencia, ética, conducta o buenas prácticas corporativas

El código de gobierno corporativo es el documento que establece las normas y principios sobre los que se fundamenta la gestión de las entidades; en este sentido, la totalidad de ellas afirma tener un código de gobierno corporativo, de los cuales el 97% está disponible al público. Del mismo modo, todas las instituciones cuentan con algún código o política de transparencia, ética, conducta o buenas prácticas corporativas[1].

Gráfica 1.

Código de buen gobierno y Código o política de ética, conducta o buenas prácticas corporativas

(Información de 31 entidades).

30
Entidades tienen disponible al público sus códigos de gobierno corporativo.

29
Entidades tienen disponible al público sus códigos o políticas de transparencia, ética, conducta o buenas prácticas corporativas.

1 Indicador GRI 102-16. Información de 31 entidades

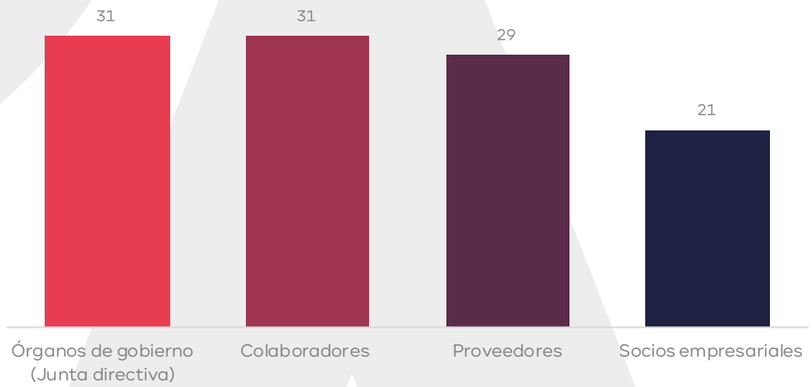
Asimismo, para que las políticas de ética y conducta sean efectivas necesitan de cierta cobertura que alcance a diferentes actores de las organizaciones, es por ello por lo que la totalidad de los códigos de ética de las entidades bancarias son aplicables tanto a los miembros de sus Juntas Directivas, como a los colaboradores. Además, el 93,5% de los proveedores de las compañías también se encuentran sujetos a dichas normas, así como el 68% de los socios empresariales de las mismas[2].

Gráfica 2.

Actores sujetos a los códigos o políticas de gobierno y ética

(Información de 30 entidades).

Actores sujetos a los códigos de conducta



Mecanismos de asesoramiento y preocupación por la ética

Además de los códigos y políticas de gobierno, el sector financiero ha desarrollado distintas actividades que incluyen planes de sensibilización, capacitación y asesoramiento, acuerdos de cumplimiento y canales de denuncia para el reporte de cualquier tipo de irregularidad frente a temas éticos o de conducta.

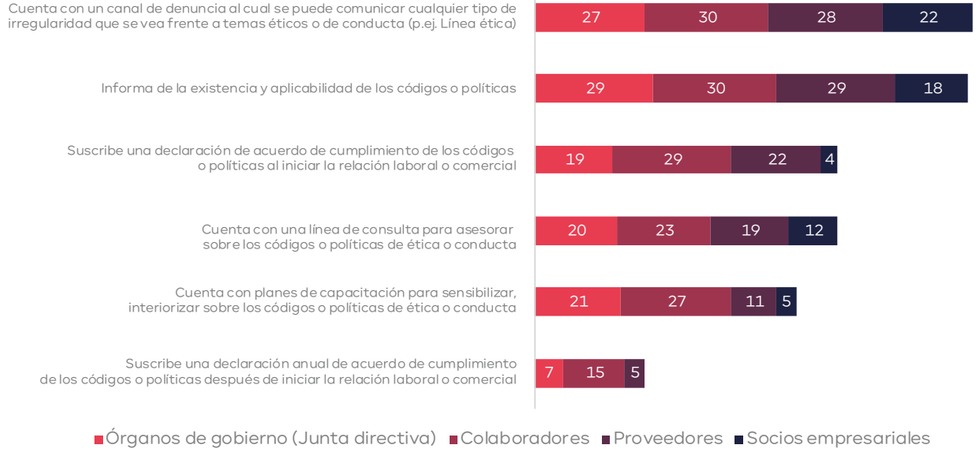
2 No se tuvieron en cuenta las entidades que respondieron "No Aplica"

Estas actividades cubren a los diferentes grupos de interés de acuerdo con las definiciones internas de cada institución, con una mayor concentración sobre los colaboradores y las Juntas Directivas[3].

Gráfica 3.

Grupos de interés con los que se realizan las prácticas de divulgación y seguimiento de políticas o códigos de ética

(Información de 31 entidades). Pregunta de opción múltiple



Adicionalmente, las entidades divulgan en sus páginas web distintos lineamientos o directrices, lo cual facilita que los grupos de interés y el público en general puedan consultarlas. Esta información puede incluir desde los estatutos, reglamentos y códigos de ética y conducta, hasta información sobre gobierno corporativo y/o que remiten a la Superintendencia Financiera[4].

3 Indicador GRI 102-17. Información de 31 entidades
4 Indicador propio TLC-1. Información de 31 entidades

Composición del máximo órgano de gobierno

Una junta directiva diversa, con formación interdisciplinaria y diferentes niveles de experiencia, permite entender los retos del sector desde distintas perspectivas. Para las entidades financieras es importante contar con integrantes que se destaquen por sus capacidades y logros. Evaluando la composición de las juntas directivas en las entidades, se observa que se componen en su mayoría por hombres mayores de 50 años, por lo que aumentar la diversidad y equidad de género en estos órganos, continúa siendo un un reto para el sector[5]. Adicionalmente, se resalta que tres entidades afirmaron tener miembros de junta con alguna discapacidad y una entidad cuenta con miembros pertenecientes a minorías.

Las juntas directivas en las entidades, se observa que se componen en su mayoría por hombres mayores de 50 años

Compromiso de lucha contra la corrupción

Los códigos o políticas sobre la lucha contra la corrupción establecen los lineamientos para que las entidades formalicen su compromiso y determinen la forma cómo se gestiona este tema, tanto al interior como en relación con sus grupos de interés. Se destaca que 30 entidades del sector han hecho explícito este compromiso anticorrupción: el 57% lo ha incluido como parte de un documento integral de su organización y el 43% lo ha hecho en un documento independiente[7].

Gráfica 4.

Composición de la Junta Directiva- Independencia, sexo y rango de edad [6].

5 Indicador DJSI 1.1.2.
6 Sexo e Independencia: Información de 31 entidades. Rango de edad: Información de 30 entidades

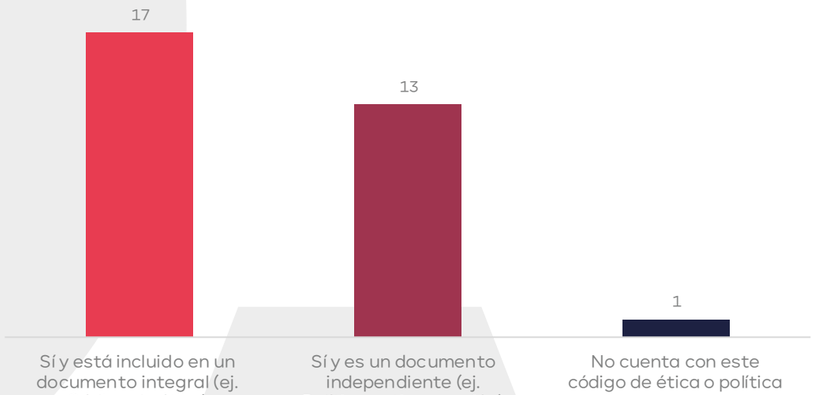
7Indicador propio TLC-3. Información de 31 entidades

Gráfica 5.

Código o política de compromiso de lucha contra la corrupción.

(Información de 31 entidades).

¿Cuenta su compañía con algún código de ética o política donde declare su compromiso de lucha contra la corrupción?



Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

La comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción existentes al interior de una organización resulta indispensable para que los diferentes grupos de interés puedan prevenir o alertar sobre posibles casos de corrupción. De esta manera, se resalta que la comunicación y formación en este tema se desarrolla en todos los niveles de las entidades, incluyendo tanto a los órganos de gobierno como a sus empleados[8].

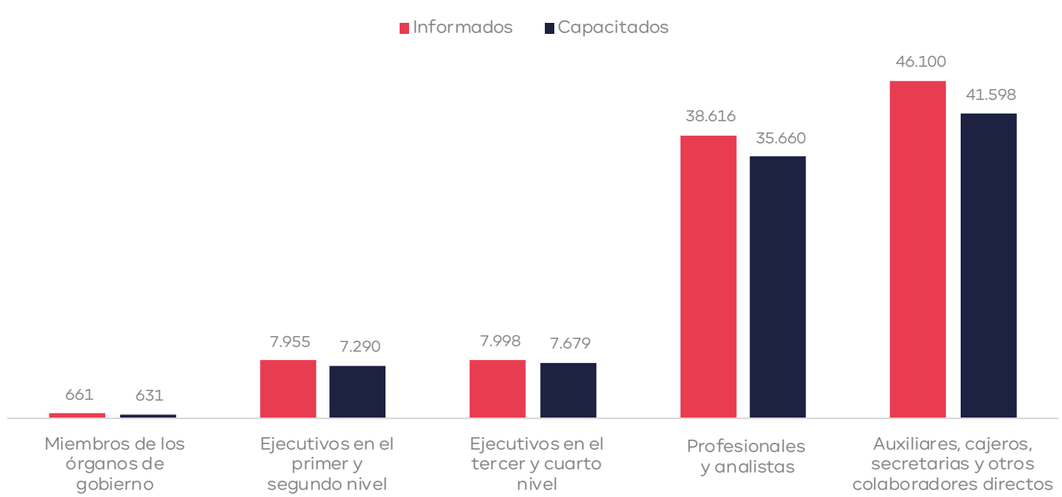
Se resalta que la comunicación y formación en este tema se desarrolla en todos los niveles de las entidades

8 Indicador GRI 205-2. Información de 29 entidades para la pregunta de informados y de 28 para la de capacitados

Gráfica 6.

Número de individuos por nivel que han sido informados y capacitados en temas de lucha contra la corrupción.

(Información de 29 entidades para la pregunta de informados y de 28 para la de capacitados)



Gestión de riesgos de corrupción

Es fundamental que las entidades cuenten con mecanismos que les permitan identificar, analizar y mitigar los de riesgos de corrupción en su operación. Es así como todas las entidades del gremio cuentan con controles internos que garantizan las políticas de manejo ético y transparente, las cuales sirven de prevención en la materialización de riesgos asociados al SARLAFT[9].

Precisamente, el 73% de las instituciones cuenta con un programa de cumplimiento anticorrupción, de los cuales 18 incluyen una evaluación de riesgos específicos en el tema, principalmente a través de la aplicación de esquemas y autoevaluación de riesgos[10]. Adicionalmente, 39% de las entidades han considerado los riesgos de corrupción privada en sus planes anuales de Auditoría Interna y Revisoría Fiscal, mientras que el 28.5% los considera en la Auditoría Interna únicamente[11]. A pesar de esto, 9 instituciones del gremio aún no consideran este tipo de corrupción ni en sus planes anuales de Auditoría Interna, ni de Revisoría Fiscal.

En 2013, la OCDE, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y el Banco Mundial publicaron conjuntamente el Manual de cumplimiento y ética anticorrupción para empresas. El manual sintetiza las mejores prácticas y principios internacionales con respecto al cumplimiento anticorrupción. Dicho manual contiene los pasos para una adecuada evaluación del riesgo de corrupción, los cuales aún son aplicables dado que en una reciente publicación (Corporate Anti-Corruption Compliance Drivers, Mechanisms, and Ideas for Change) de la OECD de septiembre de 2020, se establece que el primer paso para desarrollar un programa de cumplimiento anticorrupción requiere una evaluación de riesgos.

Fuente: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publica ions/2014/Etica-Anticorrupcion-Elementos-Cumplimiento.pdf

28 entidades han implementado controles de SARLAFT , seguido de la realización de monitoreos continuos

De igual forma, el 70% de las organizaciones del gremio ha aplicado alguna medida para gestionar los riesgos de corrupción asociados con terceras partes. Para tal propósito, 28 entidades han implementado controles de SARLAFT[12], seguido de la realización de monitoreos continuos y procesos de debida diligencia ampliada, instrumentos que son aplicados por 24 compañías del sector[13].

De acuerdo con la guía Global Anti-Bribery Guidance de Transparency International UK, numerosos escándalos corporativos se han atribuido a fallas en la cultura corporativa. En una empresa, la atención debe dirigirse al papel que tiene la cultura en la prevención del soborno y la corrupción. Una cultura de ética e integridad puede permear toda la organización sabiendo qué es lo correcto de acuerdo con las normas universalmente aceptadas, incluidas la justicia, la honestidad, el respeto por las personas y el medio ambiente". Además, menciona que "Las empresas deben adoptar un enfoque sistemático para evaluar la cultura corporativa, identificar indicadores, monitorear el desempeño e informar sobre el progreso".

Fuente: https://www.antibriberyguidance.org/sites/default/files/pd /publications/GlobalAntiBriberyGuidance_TIUK_Small.pdf

9 Indicador propio TLC-7. Información de 29 entidades
10 Indicador propio TLC-5. Información de 30 entidades
11 Indicador propio TLC-6. Información de 28 entidades

12 Riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo
13 Indicador propio TLC-4. Información de 30 entidades

Gráfica 7.

Acciones implementadas para gestionar los riesgos de corrupción asociados con terceras partes.

(Información de 30 entidades). Pregunta de opción múltiple

Se destaca que todas las compañías emplean algún medio para evaluar la cultura corporativa en torno a los temas de transparencia, ética e integridad, siendo las encuestas de percepción y capacitaciones algunos de los medios más utilizados para tal fin[14].

Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas

Los resultados en materia de incidentes de corrupción confirmados en 2020 reflejan un balance positivo, teniendo en cuenta que no se presentaron casos de este tipo en ninguna de las entidades asociadas al gremio[15].

Pérdidas monetarias resultado de procedimientos legales asociados con comportamientos poco éticos

El 25% de las entidades bancarias ha estimado las pérdidas monetarias relacionadas con procedimientos legales vinculados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento anticompetitivo, antimonopolio, manipulación del mercado, negligencia u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera[16].

El promedio del monto total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados a ética y anticorrupción asciende a $616.326.439,98 pesos[17].

14 Indicador propio TLC-2. Información de 24 entidades

15 Indicador GRI 205-3. Información de 31 entidades
16 Indicador SASB 510a.1. Información de 24 entidades
17 Información de 5 entidades. Una de las instituciones que sí hizo estimaciones, no reportó dicho cálculo.

Acciones frente al COVID-19

Desde Asobancaria se redactó un artículo para la edición 1235 de Banca y Economía llamado "COVID-19 y los riesgos asociados al Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo", en el cual se discutieron algunos de los riesgos emergentes asociados a la corrupción dadas las condiciones de contingencia por la emergencia sanitaria del COVID-19.

Adicionalmente, brindamos espacios de discusión para que las entidades socializaran las tipologías identificadas de lavado de activos relacionadas con actos de corrupción en procesos de contratación y licitación pública, y malversación de fondos. En línea con lo anterior, como resultado de la pandemia, el 39% de las entidades bancarias cambió alguna de las medidas anticorrupción que ya tenía establecidas para mejorar la gestión de los posibles eventos relacionados[18]. Las actividades desarrolladas para tal fin incluyeron el incremento de controles para identificar transacciones sospechosas y evitar el flujo de fondos financieros ilícitos (13 entidades), seguido de capacitaciones anticorrupción (10 entidades) e iniciativas de colaboración con entidades del Gobierno para discutir y enfrentar los temas relacionados (6 entidades). Algo adicional a destacar es que las compañías del sector afirman que no hubo incrementos significativos en los riesgos de comportamientos no éticos y casos de corrupción durante este período de tiempo[19].

Gráfica 8.

Entidades que implementaron ajustes en las medidas anticorrupción

(Información de 28 entidades). Pregunta de opción múltiple.

Actividades desarrolladas para mejorar la gestión de lucha contra la corrupción y/o fortalecer el SARLAFT

18 Información de 28 entidades
19 Información de 27 entidades