

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Acerca de CAF

Río Momón y vista superior de la selva amazónica, Perú.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Estrategia institucional y materialidad

GRI 3-1



Un hito para CAF en 2023 es la actualización de nuestra estrategia institucional con perspectiva a 2026.

Nuestra estrategia corporativa con miras al 2026 es el resultado de un ejercicio que integra los aportes de todas las áreas de la institución y la validación por parte del Directorio durante la XX Reunión de Asamblea Extraordinaria de Accionistas de CAF. Pensando en aquellos retos de reactivación causados por la pandemia, y con el propósito de fortalecer el apoyo que brindábamos a los países miembros, para mejorar la calidad de vida, la productividad y la protección del medio ambiente de la región, CAF se trazó un nuevo objetivo: **convertirse en el banco verde de América Latina y el Caribe.**

Con miras al despliegue y puesta en marcha de nuestra estrategia institucional, segmentamos acciones clave para el desarrollo de la región en agendas que responden a la visión de la corporación y toman ventaja de las fortalezas adquiridas en más de 50 años de trabajo.

En primera instancia abordamos **Agendas Misionales** tales como: la transición energética justa; la protección de ecosistemas estratégicos; el fortalecimiento de territorios resilientes; el bienestar social inclusivo; el desarrollo de infraestructura física y digital sostenible, así como el impulso de la productividad e internacionalización en los países accionistas. Este accionar misional de CAF responde a la razón de ser de nuestra organización de cara a nuestros clientes externos.

En segunda instancia, abordamos **Agendas Transversales** que permean el quehacer del banco y se enfocan en factores esenciales para consolidarnos como el banco verde y de crecimiento sostenible e inclusivo de América Latina y el Caribe. Estas agendas institucionalizan la incorporación de componentes de inclusión, diversidad y género en nuestras operaciones; promueven operaciones más verdes; fomentan el fortalecimiento

institucional de nuestras contrapartes, con principal énfasis en los gobiernos regionales y locales; profundizan la integración regional; promueven el aprendizaje a través del conocimiento generado; y buscan ampliar aún más las alianzas institucionales, procurando movilizar recursos que contribuyan a amplificar nuestro impacto en la región. Con la ejecución de las iniciativas transversales, se rompen los silos y se trabaja de forma transversal para lograr la ejecución y cumplimiento de nuestras agendas.

Finalmente, las **Agendas Habilitadoras** prestan especial atención al fortalecimiento de capacidades internas que habilitan la construcción de valor desde el accionar del banco para que las agendas transversales y misionales se cumplan. Algunos ejemplos de estas agendas son las enfocadas a la transformación digital, la transparencia institucional y la cultura organizacional.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Agendas misionales

15 iniciativas

A



Transición energética justa

- A1.a Generación energética con fuentes renovables
- A1.b Sistemas energéticos nacionales

Biodiversidad y servicios ecosistémicos

- A2.a Ecosistemas estratégicos
- A2.b Economía azul y océanos
- A2.c Sector agropecuario sostenible y productivo

Territorios resilientes

- A3.a Seguridad hídrica
- A3.b Sistemas urbanos y de movilidad
- A3.c Economías creativas y de turismo

Bienestar social inclusivo

- A4.a Salud, nutrición y atención a la infancia
- A4.b Habilidades del siglo XXI
- A4.c Políticas para la igualdad de oportunidades

Infraestructura física y digital

- A5.a Conectividad física e integración
- A5.b Infraestructura y transformación digital

Productividad e internacionalización

- A6.a Operaciones con aliados financieros
- A6.b Fondos para la infraestructura y capital emprendedor

Agendas transversales

6 iniciativas

B



Operaciones más verdes

- B1. Operaciones más verdes

Conocimiento para el negocio

- B2. Mejora de la calidad de las operaciones

Fortalecimiento institucional

- B3. Fortalecimiento de las capacidades subnacionales

Inclusión, diversidad y género

- B4. Transversalización de género, inclusión y diversidad

Integración regional

- B5. Integración regional de las operaciones

Alianzas, movilización y administración de recursos

- B6. Alianzas y movilización de recursos

Agendas habilitadoras

6 iniciativas

C



Sostenibilidad financiera

- C1. Solvencia y sostenibilidad financiera

Talento y salud organizacional

- C2. Cultura, talento y salud organizacional

Transformación digital

- C3. Plan de transformación digital

Agilidad institucional y excelencia operacional

- C4. Agilidad y mejora regulatoria

Transparencia y buen gobierno corporativo

- C5. Acceso a la información y transparencia

Instrumentos financieros públicos y privados

- C6. Instrumentos financieros e innovadores

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo
Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde
Talento y salud organizacional

Actualización de la materialidad 2023

GRI 3-2

Nuestro propósito de contribuir al desarrollo sostenible en los territorios de los países accionistas nos ha permitido crecer, expandirnos y elevar nuestro potencial de impactar positivamente, creando beneficios con nuestras operaciones.

El ejercicio de formulación de nuestra estrategia corporativa con miras al 2026 responde al principio de materialidad con una visión clara y estructurada que determina líneas de acción y define métricas para medir el desempeño y el continuo avance de nuestra gestión.

Las siguientes 13 líneas de acción estratégicas constituyen los temas materiales para el reporte de sostenibilidad 2023, mismas que responden a una perspectiva de largo plazo y que forman parte de nuestras agendas estratégicas.

Temas materiales de CAF para este reporte en el marco de la estrategia institucional

- Talento y salud organizacional
- Transparencia y buen gobierno corporativo
- Solvencia y sostenibilidad financiera
- Transformación digital



- Infraestructura física y digital
- Biodiversidad y servicios ecosistémicos
- Transición energética justa
- Territorios resilientes al cambio climático
- Bienestar social inclusivo



- Integración regional
- Fortalecimiento institucional
- Operaciones más verdes
- Inclusión, diversidad y género



A fin de hacer operativa la gestión de los temas materiales, cuantificar nuestro desempeño y entregar un beneficio medible en el ámbito de implementación, cada tema material contempla iniciativas con acciones específicas y objetivos medibles.

Los temas materiales en cada una de las agendas de nuestra estrategia institucional tienen cobertura en la gestión que realizamos para atender tanto al sector público (soberano) como privado (no soberano); en la intermediación financiera para movilizar recursos desde

mercados internacionales hacia la región, promoviendo la inversión; y en la oferta de conocimiento, productos y servicios financieros para una cartera de clientes, entre los que se encuentran los países accionistas, empresas privadas e instituciones financieras, principalmente.

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023 da cuenta y divulga la gestión y avance sobre los logros y la gestión de los temas materiales en función de las contribuciones al desarrollo sostenible.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Desarrollamos la iniciativa Impacto CAF que mide el impacto de nuestro trabajo vinculado a los ODS

Para la identificación y adecuada gestión de impactos positivos y negativos derivados del accionar de CAF y la gestión de los temas materiales, hemos adoptado un objetivo: **generar y mejorar permanentemente marcos normativos, espacios y procesos que garanticen que hacemos una gestión ambiental y social responsable.**

Por esta razón, en el marco de nuestra **Política de Acceso a la Información y de Transparencia Institucional (PAITI)**, ratificamos nuestro compromiso con la transparencia y establecimos el **Mecanismo de Reclamaciones Ambientales y Sociales (MRAS)** como instrumento para la gestión integral de los riesgos ambientales y sociales asociados a nuestras operaciones, facilitando la recepción, atención y gestión efectiva de las reclamaciones y preocupaciones frente a sus eventuales impactos negativos sobre las personas o el medio ambiente. De esta forma, se logra velar por el adecuado desempeño ambiental y social, mejorar el relacionamiento con nuestros grupos de interés, reducir la conflictividad social y proteger los derechos de individuos

y comunidades posiblemente afectados por una iniciativa de inversión impulsada por CAF.

Finalmente, en CAF vinculamos todas nuestras operaciones aprobadas con aporte directo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), generando información que permita medir la contribución social de los recursos económicos y de los esfuerzos que se invierten en las distintas iniciativas. Así desarrollamos la iniciativa **Impacto CAF**, que mide el impacto de nuestro trabajo a través de un esfuerzo sistemático basado en la evidencia científica disponible, mostrando de manera sencilla y humana el alcance de nuestros aportes, lo que nos permite entender cómo potenciamos nuestra contribución para mejorar la calidad de vida de la población en la región.

Encuentre más información sobre estos mecanismos e instrumentos para la gestión de riesgos, oportunidades e impactos positivos y negativos en el Capítulo 4 **“Transparencia y Buen Gobierno Corporativo”** de este informe.



En CAF divulgamos nuestro **desempeño financiero** a través del Informe Anual 2023, disponible en [CAF.com/media/4668476/informe-anual-2023.pdf](https://www.caf.com/media/4668476/informe-anual-2023.pdf)

Nuestros grupos de interés

GRI 2-29

El relacionamiento cercano y permanente con nuestros grupos de interés nos permite construir conocimiento sobre las áreas potenciales/áreas de progreso regionales. De este modo, también hacemos funcionales los mecanismos e instrumentos que hemos dispuesto para la gestión efectiva de los impactos potenciales y reales, mientras validamos su pertinencia e impulsamos nuestra estrategia institucional de forma integral para el desarrollo sostenible.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo
Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde
Talento y salud organizacional

Grupos de interés y canales de relacionamiento permanentes

Accionistas

- Reunión de la Asamblea de Accionistas
- Reunión del Directorio
- Reunión del Comité de Auditoría



Clientes

- Página web
- Medios digitales y redes sociales
- Medios de comunicación
- Correo electrónico
- Foros
- Congresos



Aliados estratégicos

- Observador en reuniones anuales de instituciones multilaterales
- Acuerdos marcos de colaboración
- Foros de coordinación y debate público
- Programas de trabajo conjunto
- Reuniones a solicitud de las partes



Funcionarios

- Plataformas, publicaciones y sistemas de divulgación interna.
- Correos electrónicos
- Estrategias de comunicación interna por proyectos
- Comité de Administración de Capital Humano
- Estructuras internas para valoración de cargos, promociones y evaluación de desempeño



Proveedores

- Solicitudes de ofertas
- Solicitudes de información (SDI)
- Concursos privados
- Encuesta de satisfacción

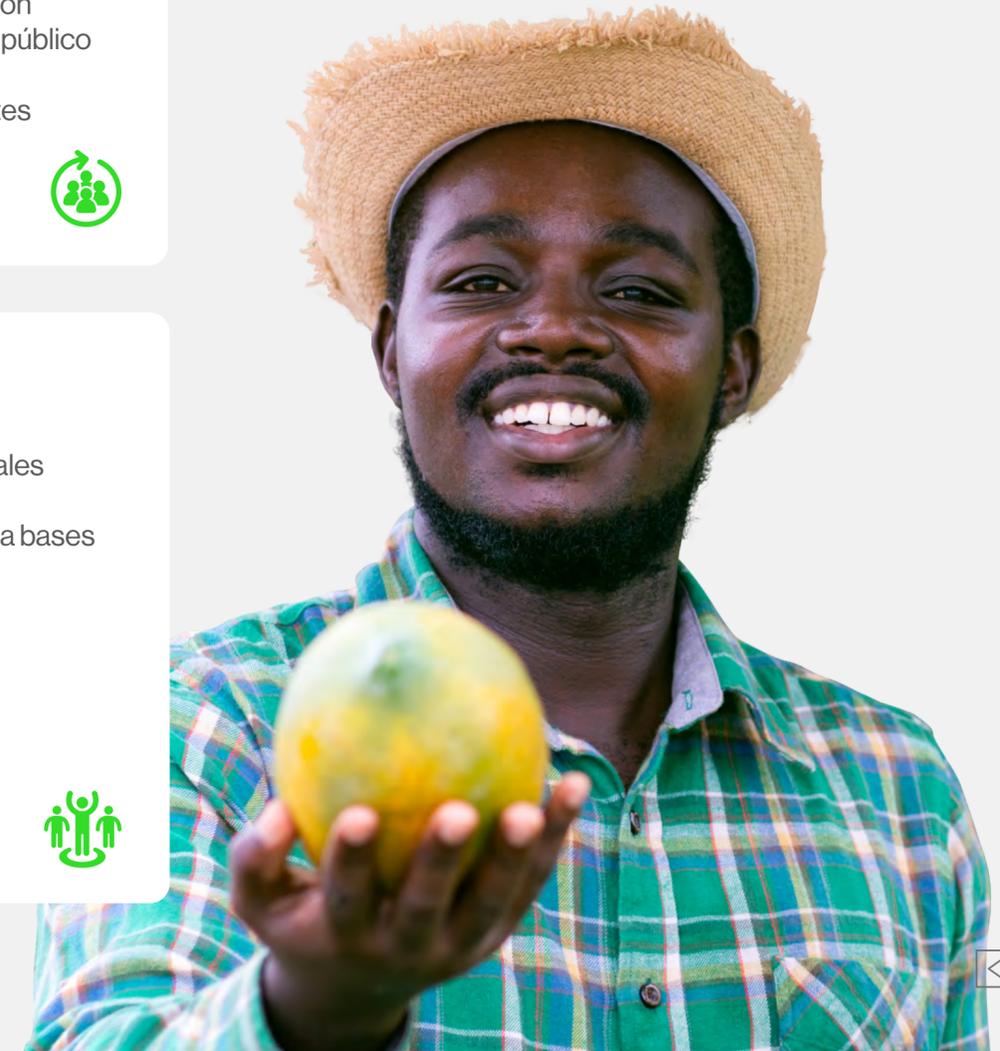


Sociedad

- Página web y otros medios digitales (redes sociales)
- Boletines electrónicos dirigidos a bases de datos segmentadas
- Medios de comunicación
- Mecanismo de Reclamaciones Ambientales y Sociales - MRAS



El relacionamiento con nuestros grupos de interés sucede a lo largo de nuestra cadena de valor que ilustra cómo el accionar de CAF se conecta para dar cumplimiento a nuestra misión y estrategia institucional.

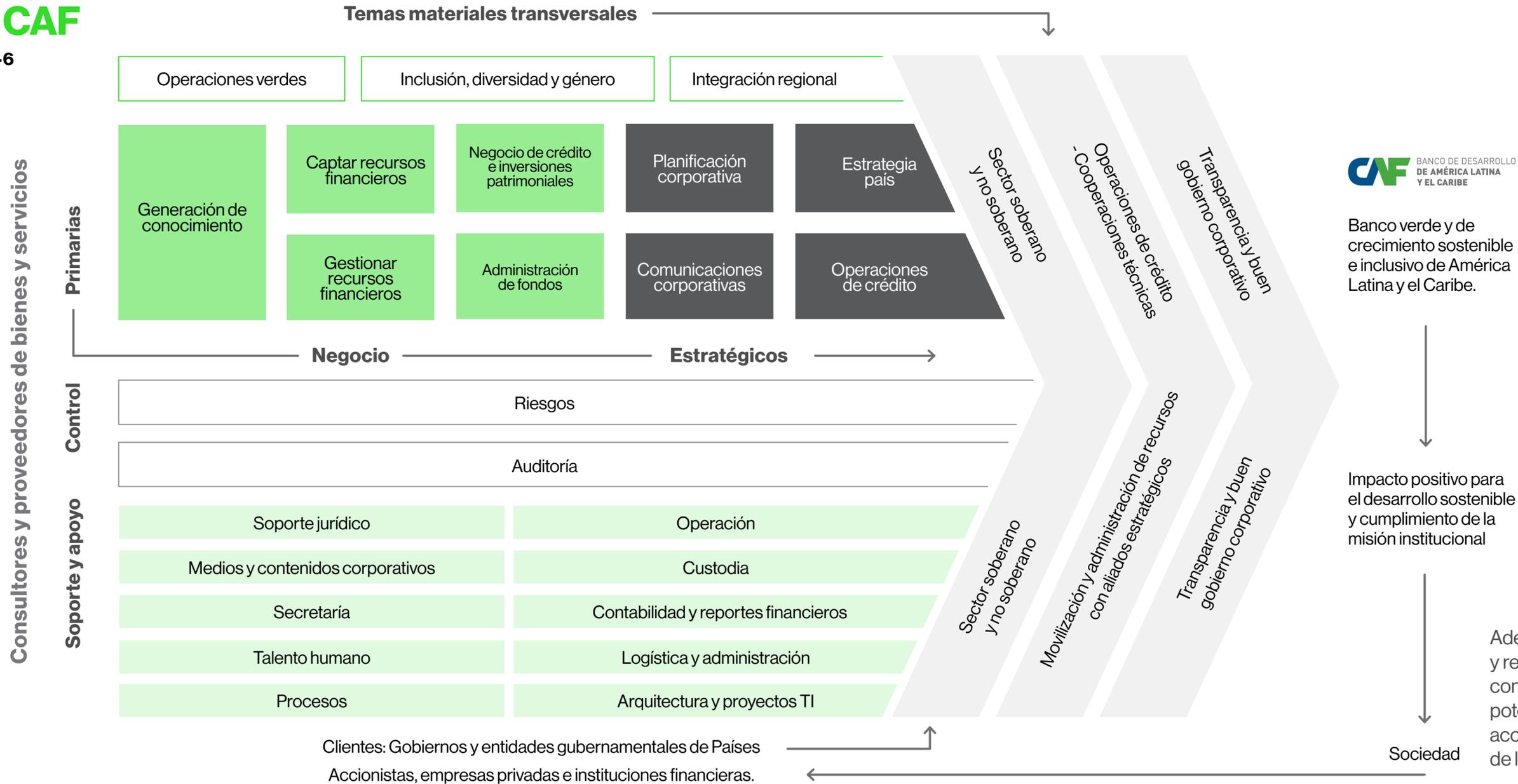


Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo
Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde
Talento y salud organizacional

Cadena de valor de CAF

GRI 2-6



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

GRI 2-28

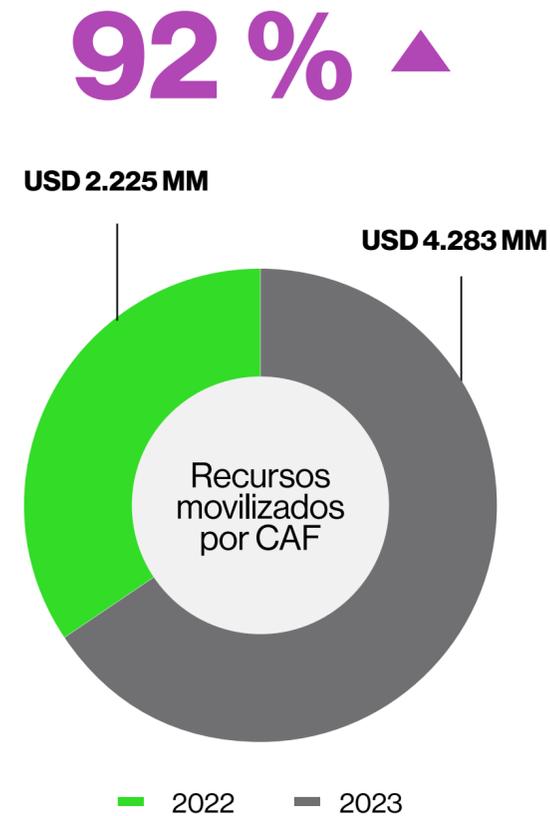
Maximizar el impacto y la construcción de valor de nuestras operaciones, es posible gracias a múltiples aliados que nos habilitan para movilizar más recursos financieros y no financieros hacia la región, diversificar las fuentes de estos recursos y crear condiciones financieras más favorables para los países accionistas.

En 2023 hemos movilizado más de **USD 4.000 millones**, a través de una variedad de productos, que incluyen, cofinanciamiento y financiamiento paralelo público y privado; asistencia técnica; fondos verdes; líneas de crédito; bonos temáticos; y transferencia de conocimiento.

El principal foco de acción durante 2023 fue incrementar el flujo de los recursos movilizados de aliados, involucrando a nuevas áreas de CAF para este propósito, logrando un incremento del 92 % respecto a 2022.

Estos recursos están destinados a impulsar proyectos clave que promuevan el desarrollo sostenible y la resiliencia en nuestra región.

Este incremento en los recursos movilizados por CAF se vio reflejado en múltiples programas y operaciones entre los que resaltamos las siguientes.



Operaciones relevantes impulsadas por la movilización de recursos financieros con aliados en 2023

Apoyo Sectorial a la Biodiversidad y el Cambio Climático en Colombia, aprobado por el Fondo OPEP (**USD 150 millones**) y el CABEI (**USD 250 millones**).

El Programa de Apoyo al Desarrollo de la Industria de Hidrógeno Verde en Chile, cofinanciado por el Banco Mundial (USD 150 millones), el BID (**USD 400 millones**), KfW (**USD 108 millones**) y el BEI (**USD 112 millones**).

El Programa Vial IV en Paraguay, con cofinanciamiento del Fondo OPEP por **USD 50 millones**.

El Programa de Apoyo para la Transición Energética de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, con cofinanciamiento del AIIB por **USD 65 millones**.

Los préstamos A/B en Argentina para YPF por **USD 325 millones** y para Pan American Energy (PAE) por **USD 270 millones**.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Además, para elevar la transparencia en cada una de nuestras alianzas para el desarrollo, en 2023 CAF se convirtió en miembro del grupo de instituciones multilaterales conocido como “*Task Force on Multilateral Development Banks*”, adquiriendo el compromiso de divulgar los resultados de nuestras operaciones con el sector privado.

↗ Detalles sobre la participación de CAF como miembro del **grupo de instituciones multilaterales** en MDB-joint-report-mobilization-of-private-finance-2022.pdf (cm-email-assets.s3.amazonaws.com)

↗ Detalles sobre el **impacto de la movilización** de recursos logrados por CAF en el Informe anual 2023 CAF.com/media/4668476/informe-anual-2023.pdf página 42.

↗ Conocer a los aliados financieros y detalles sobre los **recursos financieros institucionales que moviliza CAF en Recursos financieros institucionales** (CAF.com)

Uno de los principales retos que nos hemos propuesto en 2024 es el fortalecimiento de una iniciativa interna para la movilización de más recursos e incrementar el flujo de recursos financieros y no financieros hacia la región, liderada por la Gerencia de Movilización de Recursos y Alianzas Globales, con la participación de toda la institución.



Timbiquí, Colombia.

Estrategia institucional y materialidad
 Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo
Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde
 Talento y salud organizacional

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Consolidarnos como banco verde implica autofinanciarnos, financiar a terceros y operar de manera más verde.

Durante 2023 formulamos una estrategia de sostenibilidad corporativa enfocándonos en el pilar ambiental, priorizando ejes de acción que permitan una operación interna más verde.

Bajo esta visión, un equipo multidisciplinario articuló distintas iniciativas en cuatro ejes de acción: **servicios logísticos y administrativos sostenibles**, infraestructura sostenible, *green IT* y gestión ambiental interna. Estos descansan sobre dos ámbitos habilitadores necesarios para lograr los objetivos planteados:

Gestión del cambio, para fortalecer y mantener una cultura de sostenibilidad.

Medición y reporte, para valorar el avance y la madurez de las prácticas incorporadas.

Estrategia de sostenibilidad corporativa de CAF en el pilar ambiental



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Servicios logísticos y administrativos sostenibles:

Permite la incorporación de prácticas sostenibles en los procesos como gestión de eventos, compras y contrataciones.



Green IT:

Busca la incorporación de prácticas y estrategias enfocadas al uso eficiente y responsable de las tecnologías de la información y la comunicación para minimizar su impacto ambiental.



Infraestructura sostenible:

Abarca las prácticas sostenibles en los procesos de planificación, diseño y construcción de proyectos de infraestructura física; así como de la operación, mantenimiento, adecuación y remodelación de la infraestructura ya existente.



Gestión ambiental interna:

Incluye prácticas y procedimientos para minimizar el impacto ambiental de nuestra operativa interna, gestionando el sistema ambiental bajo la ISO 14001.



Cada eje de acción tiene iniciativas con metas retadoras al 2026 que involucran la acción de toda la organización, estableciéndose indicadores de seguimiento para comunicar los avances a la Alta Dirección y revisar sus resultados en los espacios de comités internos, donde se definen y revisan los temas de sostenibilidad de la institución.

Damos importancia al desarrollo de una cultura ambiental, a través del impulso de acciones y prácticas sostenibles en el funcionariado, extendidas a nuestros consultores y proveedores de bienes y/o servicios, promoviendo un ecosistema empresarial más consciente con el cuidado del medio ambiente.

Veamos algunos avances en estas materias.



Compras y contrataciones sostenibles

El año 2023 fue clave en el camino hacia la consolidación de esta práctica.

Formalizamos los criterios ambientales, sociales y económicos aplicables en nuestros procesos de compras y contrataciones, así como las guías y herramientas para ejecutar la práctica diariamente. Por otra parte, elevamos nuestras capacidades internas para avanzar en la gestión de una cadena de suministro sostenible, con la participación de nuestros funcionarios del área de compras en la capacitación de “Compras Públicas Sostenibles” en la Escuela de Gobierno de la OEA, así como con el trabajo colaborativo del equipo multidisciplinario que desarrolló la práctica, quienes recibieron charlas sobre las compras y contrataciones sostenibles.

En 2023 el **28 %** de los bienes adquiridos cumplieron criterios sostenibles tras la capacitación y aplicación de estos criterios.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Eventos sostenibles

Durante el último trimestre del año 2023, iniciamos la revisión y fortalecimiento de nuestro proceso de gestión de eventos para formalizar la incorporación de medidas sostenibles en sus distintas etapas, que se vienen tomando en cuenta y que desde ahora se articulan en la estrategia de sostenibilidad corporativa con una metodología más formal.

Una muestra de nuestro compromiso en la aplicación de la sostenibilidad en eventos lo constituye el **Maratón CAF**, que en su edición 2023 alcanzó la certificación máxima *Evergreen*, emitida por el *Council for Responsible Sport* como evento deportivo verde y socialmente responsable.

Eje de gestión ambiental interna

Nuestro Sistema Institucional de Gestión Ambiental (SIGA), alineado con los estándares de la norma técnica ISO 14001:2015, nos asegura una gestión efectiva de nuestras operaciones internas mediante el manejo de los riesgos asociados a los procesos que forman parte del sistema y que pueden tener un impacto ambiental, de la huella de carbono, de residuos, y la capacitación o sensibilización en materia de protección del medio ambiente.

Carbono neutralidad de nuestra operativa interna

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Honramos nuestro compromiso de mantener la carbono neutralidad mediante el seguimiento riguroso de nuestra huella de carbono, la búsqueda de medidas que permitan su reducción, así como la adopción de mecanismos de compensación que, además de los beneficios ambientales inherentes, contribuyan al desarrollo económico y social de la región.

Mantenemos una base de datos confiable destinada al inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI), proceso que se lleva a cabo siguiendo normas y protocolos internacionales, como la ISO 14064-1:2018, el GHG Protocol, la ISO 14068-1:2023 y la norma INTE B5:2021.

Nuestro inventario de Gases de Efecto Invernadero incluye las siguientes fuentes.



Fuentes de GEI

Alcance I

1. Proceso de transporte (Gasolina, diésel) - Litros o kilómetros recorridos
2. Consumo de Diésel (comercial/institucional) Litros - *Solo España
3. Consumo de gas natural - Litros - *Bolivia, Uruguay y Venezuela
4. Fugas de gases refrigerantes - libras - (*todavía no se cuantifican)

Alcance II

5. Consumo de electricidad kWh

Alcance III

6. Aguas residuales por consumo en m³
7. Desplazamiento del personal hacia instalaciones de CAF (Commuting en inglés) - Km
8. Viajes institucionales - Km
9. Residuos sólidos enviados a relleno sanitario
10. Papelería e impresiones

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

En 2023, registramos una huella de carbono de **12.703,3 toneladas** de CO₂eq, abarcando a Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, España, Panamá, Perú, Uruguay, México, Paraguay, Trinidad y Tobago, y Venezuela. El **99 %** de estas emisiones corresponden a **alcances 2 y 3**, mientras que el **1 %** restante corresponde a emisiones directas de alcance 1.

Compensamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero mediante la adquisición de **13.339 créditos de carbono**, considerando un **5 %** adicional como medida de seguridad a través de proyectos certificados como *Vichada Climate Reforestation Project* en Colombia, *Montes Del Este Afforestation in Degraded Grasslands* en Uruguay, y *Estufas Eficientes* en Honduras. Proyectos que cumplen con estrictos estándares internacionales del mercado de carbono como *Gold Standard* y *Verra*.

2023**	Alcance 1		Alcance 2		Alcance 3	
Huella de carbono* (Ton CO ₂ eq)	Ton CO ₂ eq***	%	Ton CO ₂ eq	%	Ton CO ₂ eq	%
12.703,3	145,15	1 %	1.251,64	10 %	11.306,51	89 %

2022**	Alcance 1		Alcance 2		Alcance 3	
Huella de carbono* (Ton CO ₂ eq)	Ton CO ₂ eq***	%	Ton CO ₂ eq	%	Ton CO ₂ eq	%
6.109	102	2 %	1.202	20 %	4.805	79 %

* Los gases considerados para el cálculo de la huella de carbono fueron CO₂, CH₄ y N₂O.

** El año base para calcular la huella de carbono es 2015; este representa el primer año en que se midió la huella considerando las mismas oficinas y fuentes.

*** Las fuentes de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) incluyen el *Greenhouse*

Gas Protocol del World Resources Institute (GHG Protocol) de 2017, el Quinto Informe de Evaluación (AR5) del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático de 2014 (IPCC:2014), y el Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales del Reino Unido de 2013 (DEFRA:2013).

Eficiencia energética

GRI 302-1

Gestionamos y cuantificamos nuestro consumo eléctrico, de combustibles de las instalaciones corporativas y de los vehículos.

Mantenemos la implementación de autogeneración basada en energía renovable en la oficina de Bolivia, que durante el año 2023 alcanzó un **14 % promedio anual**.

Energía eléctrica

477.3193,15 kWh



Diesel

Corporativo: **1.602 litros**

Transporte: **7.855 litros**



Gas Natural

Corporativo: **30.702 m³**



Gasolina

25.255 litros



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Gestión de residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3

Nos enfocamos en reducir el consumo y promover la reutilización y reciclaje de materiales para gestionar responsablemente los residuos.

Desde 2018, implementamos un procedimiento integral de manejo de residuos como parte de nuestro Sistema Institucional de Gestión Ambiental (SIGA). Esto incluye el monitoreo de la generación de residuos no reciclables en nuestras oficinas para estimar su impacto en la huella de carbono. Además, llevamos a cabo la separación de distintos tipos de residuos, como papel, plástico, vidrio y materiales orgánicos, adaptándonos a las condiciones específicas de cada ciudad donde operamos.

Al cierre de 2023 logramos la gestión de 47,13 toneladas de residuos.



En 2023, gestionamos un total de 45.264,18 kg de residuos sólidos no peligrosos, lo que representa un aumento del 83 % respecto a 2022. Esto se debe principalmente al aumento en la recolección de residuos no reciclables, papel, cartón y plástico. Por otro lado, los residuos sólidos peligrosos aumentaron en un 34 %, totalizando 1.870 kg en 2023. Este aumento se debe en gran parte a la inclusión de residuos electrónicos en nuestras prácticas de gestión y a un incremento en la recolección de baterías y pilas.

En conjunto, el total de residuos gestionados aumentó en un 80 %, pasando de 26,12 toneladas en 2022 a 47,13 toneladas en 2023.

Incrementar la cobertura en la gestión integral de residuos y la cantidad de residuos enviados aprovechados o enviados a disposición final adecuada, refleja nuestros esfuerzos continuos por mejorar la recolección, separación y reciclaje de residuos en todas nuestras operaciones, así como un mayor volumen de actividades y una mejor participación de nuestros funcionarios en prácticas de manejo adecuado de residuos.

CLASIFICACIÓN

Residuos sólidos 2023 (No peligrosos)

Aluminio (kg)

131,77

175,91 - 2022

No reciclables (kg)

33.248,86

16.293,80 - 2022

Orgánicos (kg)

823,79

1.343,89 - 2022

Papel y Cartón (kg)

9.108,64

5.431,68 - 2022

Plástico (kg)

1.361,33

938,72 - 2022

Tetrapack (kg)

250,15

111,20 - 2022

Vidrio (kg)

339,65

429,75 - 2022

Total residuos sólidos (no peligrosos) (kg)

45.264,18

24.724,95 - 2022

Residuos sólidos 2023 (Peligrosos)

Baterías y pilas (kg)

277

245 - 2022

Electrónicos (kg)

1.233

0,00 - 2022

Fluorescentes usados (kg)

360

1.148 - 2022

Tóner impresoras (kg)

0

0 - 2022

Total de residuos gestionados (ton)

47,13

26,12 - 2022

Total residuos sólidos (peligrosos) (kg)

1.870,00

1.393,00 - 2022



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Abastecimiento responsable y sostenible

Compras y eventos sostenibles

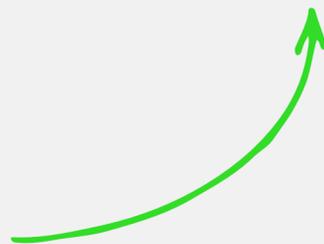
El año 2023 marcó un avance significativo hacia la consolidación de la práctica de compras y contrataciones sostenibles.

Se formalizan los criterios ambientales, sociales y económicos aplicables en nuestros procesos de compras y contrataciones, así como las guías y herramientas para ejecutar los procesos de procura. Por otra parte, elevamos nuestras capacidades internas, para avanzar en la gestión de una cadena de suministro sostenible, con la participación de nuestros funcionarios del área de compras en la capacitación de “Compras Públicas Sostenibles” de la Escuela de Gobierno de la OEA; así como con el trabajo colaborativo del equipo multidisciplinario que desarrolló la práctica, quienes recibieron charlas sobre esta temática.

Durante el último trimestre del año 2023, iniciamos la revisión y fortalecimiento de nuestro proceso de gestión de eventos para formalizar la incorporación de medidas sostenibles en sus distintas etapas, medidas que se vienen tomando en cuenta, pero que ahora se articulan en la estrategia de sostenibilidad corporativa y requieren una metodología más formal.

Una muestra de nuestro compromiso en la aplicación de la sostenibilidad en eventos lo constituye el Maratón CAF, evento deportivo que en su edición 2023 alcanzó la certificación máxima *Evergreen*, emitida por el *Council for Responsible Sport*, como evento deportivo verde y socialmente responsable.

En 2023 el 28 % de los bienes adquiridos cumplieron criterios sostenibles tras la capacitación y aplicación de criterios.



Nuestros proveedores, aliados para una cadena de suministro sostenible

GRI 2-6

Nuestros proveedores

Proveedores de bienes

Personas naturales o jurídicas que abastecen bienes (tangibles) requeridos para garantizar las operaciones de CAF. Pueden estar ubicadas en países miembros de CAF (categorizados como locales) o fuera de estos.



Proveedores de servicios y consultoría

Personas naturales o jurídicas que ofrecen servicios (intangibles) requeridos para garantizar las operaciones de CAF y lograr los objetivos planteados. Pueden estar ubicadas en países miembros de CAF (categorizados como locales) o fuera de estos.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

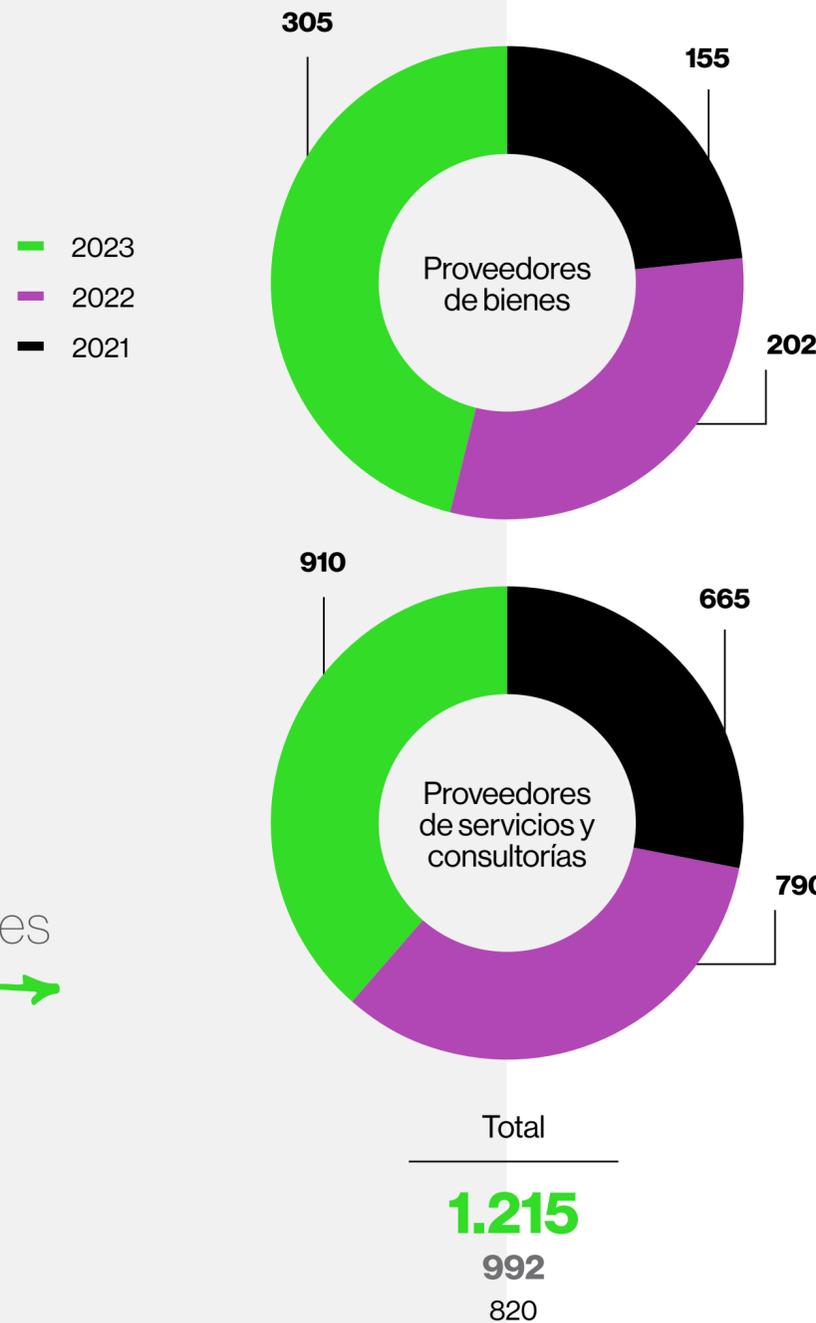
Nuestra práctica de compras y contrataciones sostenibles que abarca la selección, contratación y evaluación del desempeño de los proveedores de bienes y servicios, establece recomendaciones para incorporar y validar criterios ambientales, económicos y sociales, socializados en el marco del proceso de relacionamiento comercial con cada proveedor e internamente. Adicionalmente realizamos reuniones con proveedores estratégicos para compartir experiencias en temas de implementación de políticas sobre sostenibilidad y establecer acuerdos en la prestación de servicios y bienes a CAF.

GRI 204-1

Consideramos como proveedores locales a las organizaciones o personas que nos proporcionan productos o servicios y tienen su sede en el mismo mercado geográfico en el que operamos; este enfoque nos permite dinamizar y fortalecer las economías locales, así como asegurar una colaboración eficiente con nuestros socios comerciales.

En 2023 mantuvimos relaciones comerciales con 305 proveedores de bienes y 910 proveedores de servicios y consultorías.

PROVEEDORES LOCALES



Indicadores generales de compras de bienes y servicios

Comprometimos la compra de bienes y servicios por USD 109,66 millones, lo que representa un incremento del 49 % en comparación al año 2022, distribuidos en USD 9,04 millones para compras de bienes y USD 100,62 millones para contrataciones de servicios y consultorías. Este incremento se debe a la incorporación de nuevos países miembros, crecimiento natural de operaciones, las contrataciones de los proyectos del nuevo edificio en Panamá y remodelaciones en Sede, y la incorporación de las contrataciones de consultores individuales.

Bienes y Servicios	2021	2022	2023
Proveedores de bienes	155	202	305
Proveedores de bienes locales	79 %	82 %	81 %
Monto total de bienes contratados (millones USD)	6,93	3,52	9,04
Proveedores de servicios y consultorías	665	790	912
Proveedores de servicios y consultorías locales	83 %	88 %	85 %
Monto total de servicios y consultorías contratadas (millones USD)	49,33	70,02	100,62
Pedidos de bienes	656	642	926
Pedido de contrataciones	2.185	1.429	1.834
Solicitudes de registro de proveedores	1.020	1.706	1.924

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

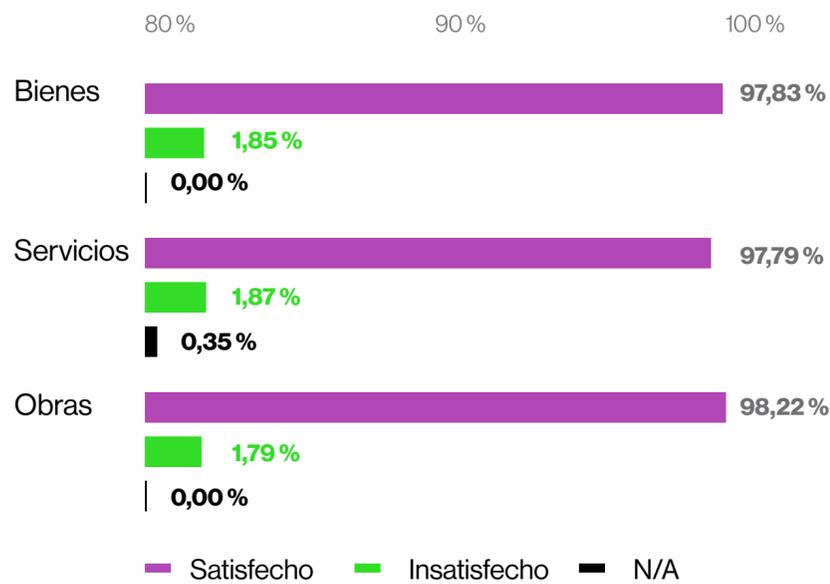
Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

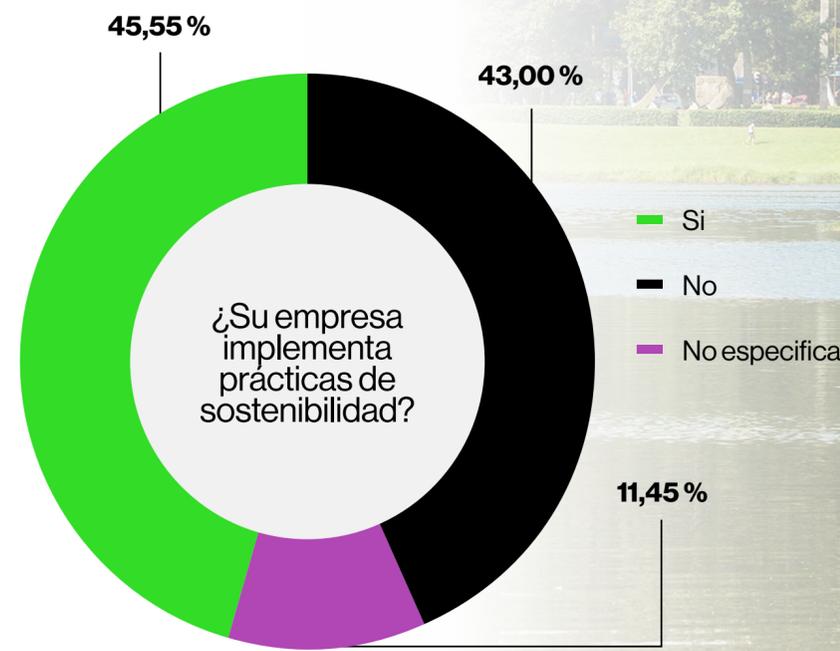
Satisfacción de proveedores

Durante el 2023 llevamos a cabo la encuesta de satisfacción de proveedores clasificados por modalidad de compras de bienes, contrataciones y obras. **Obtuvimos 1.342 respuestas de 1.396 proveedores invitados a participar (96,1% de participación)** y un total de satisfacción del **97,83 %**.

Nivel de satisfacción por categoría



En la encuesta se incluyó una consulta sobre la implementación de prácticas de sostenibilidad en las empresas. De estas, el 45,55 % aplican alguna práctica sostenible, mientras que el 43 % indicó que no las tiene, lo que representa una oportunidad para mejorar el relacionamiento con este grupo de interés en el marco de la estrategia de sostenibilidad corporativa en los próximos años.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Talento y salud organizacional

GRI 3-3, GRI 2-25

Nuestro equipo de trabajo es clave para el logro de una gestión exitosa en las diferentes agendas que impulsan el desarrollo sostenible de la región. Por ello nos esforzamos en brindar ambientes laborales diversos, equitativos, inclusivos, en donde cada persona pueda desarrollar de la mejor manera sus talentos y capacidades, buscando garantizar la transparencia en la definición de roles y procesos para la movilidad y el desarrollo profesional, implementando esquemas de reconocimientos e incentivos que apunten al logro de la Estrategia Corporativa a 2026.

Durante el 2023 implementamos la estrategia denominada “Empoderando el Talento” que incorpora la visión de **“Habilitar una cultura inclusiva, ágil y de alto rendimiento, donde el talento diverso y con competencia digital en la región se sienta atraído a pertenecer, empoderado y comprometido con el desarrollo sostenible y la calidad de vida de la ciudadanía en América Latina y el Caribe”**.

Fortalecimiento de la cultura y el sentido de pertenencia en CAF

En 2023 diseñamos y socializamos nuestra estrategia de personas 2023 – 2026 estructurada bajo 4 pilares:

Personas - Factor WOW

Habilitar experiencia laboral diferenciadora.

Liderazgo - Cultura, Excelencia y Bienestar

Desarrollar liderazgo centrado en la persona, cultura de alto desempeño y el bienestar integral.

Excelencia Operacional – Modelo de Operación

Habilitar la transformación del Modelo Operativo de Capital Humano.

Políticas y Procesos – Modelo Normativo

Modernizar el marco normativo, el modelo de planificación de la fuerza laboral y la equidad salarial.

La divulgación de las políticas y compromisos con los colaboradores, socios comerciales, y otras partes pertinentes se realiza a través de la intranet institucional, talleres, charlas y a través del correo electrónico.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Gobernanza

Para seguimiento de nuestra estrategia de personas, en CAF contamos con **4 Comités Asesores y Órganos de Apoyo de la Presidencia Ejecutiva**, encargados de revisar, actualizar y fortalecer el buen gobierno corporativo.

Comités asesores y Órganos de apoyo de la Presidencia Ejecutiva

Comité de Administración de Capital Humano (CACH)

Aprueba y recomienda políticas y estrategias de capital humano, evalúa mejoras propuestas por la Gerencia de Capital Humano.

Subcomité de Promociones

Evalúa y aprueba el número de promociones de los funcionarios por Unidad Organizacional (“UO”), considerando el presupuesto anual y las metas de la estrategia corporativa.

Comité de Integridad Laboral (CIL)

Identifica violaciones al código de conducta, recibe quejas laborales, examina denuncias de acoso, toma decisiones y resuelve según la normativa vigente. Recomienda normativas de ética y conducta. Designa una instancia de mediación para conflictos.

Subcomité de Género, Inclusión y Diversidad (SGID)

Promueve la transversalización del enfoque de Género, Inclusión y Diversidad en las políticas, estrategias y acciones en materia de capital humano.

Durante el 2023, iniciamos la preparación del **Protocolo para la Prevención, Abordaje y Sanción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral**, entendiendo que representa una grave violación de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad de las personas que lo padecen. Este protocolo estará vigente en 2024 y tendrá como objetivo aportar al desarrollo de una estrategia integral para prevenir, abordar y sancionar las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, con pautas de acción claras que protejan los derechos de nuestra fuerza laboral. Es importante mencionar que a la fecha no hay casos reportados.

Asimismo en 2023 se incorporan los **Lineamientos sobre el ámbito de competencia de la oficina del Ombudsperson de CAF**, con el propósito de establecer los principios y mecanismos que regulan su mandato y atribuciones. Esta figura debe ser independiente y neutral, brindar asistencia confidencial a todo funcionario para la resolución informal de dificultades relacionadas con el trabajo en CAF. Ofrece un espacio confidencial para escuchar de forma imparcial a quienes buscan voluntariamente su asistencia, formula opciones para la resolución informal del problema, -incluyendo la mediación-, y brinda asesoramiento.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Hitos y logros durante el 2023

Personas - Factor WOW

Diseño e implementación del programa **Mi Planeación de Carrera en CAF**, diseño, actualización e implementación de los requerimientos de contratación.

Liderazgo - Cultura, Excelencia y Bienestar

Diseño, divulgación e implementación de los programas de **Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunidad M+**. Diseño de la estrategia “Academia de Líderes”.

Modelo de Operación

Diseño e implementación de la estructura organizativa de Capital Humano y nuevo modelo operativo (Centro de Servicio y Socio Estratégico). Diseño e implementación de la filosofía operativa y valores culturales. Implementación de la nueva plataforma para la medición de experiencia, compromiso y bienestar.

Políticas y Procesos – Modelo Normativo

Reforma del **Manual de Personal** asociado a los beneficios inclusivos y actualización del programa de créditos.



Retos 2024

Continuaremos la implementación de la estrategia de personas, con logro de las iniciativas al 100 % al año 2026, fortaleciendo las 3 categorías: **Agendas Misionales, Transversales y Habilitadoras**, que enmarcan los compromisos de CAF sobre la conducta empresarial responsable. Desarrollaremos una cultura centrada en el cliente con acciones prioritarias basadas en las necesidades de la organización y de los empleados con el objetivo de que el personal se sienta escuchado, esté comprometido y capacitado para brindar un servicio de primera clase a nuestros clientes. Se desarrollará un enfoque y liderazgo centrado en la persona y en el bienestar, y se avanzará en la transformación del **Modelo Operativo de Capital Humano**. Se modernizará y actualizará el marco normativo y de procesos, modelo de planeamiento de fuerza laboral y la recompensa total, con consistencia regional y adecuado a la realidad local.

Fortaleceremos la estrategia de desarrollo, haciéndola más clara, enfocándola en segmentos de talento clave, amplificando la visibilidad de CAF con miras a posicionarse como un excelente lugar donde trabajar; priorizando el desarrollo y diversificación de habilidades y oportunidades del personal a través de cinco etapas fundamentales: planificación, reclutamiento, expansión, retención, cambio y adaptación.

Robusteceremos el **Comité de Abordaje de Situaciones de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral (ASL)**, como instrumento fundamental en la implementación de una política de tolerancia cero al acoso sexual dentro del ámbito laboral, que consolide a CAF como una institución segura, justa y respetuosa de los derechos de todas las personas en los países que la conforman.



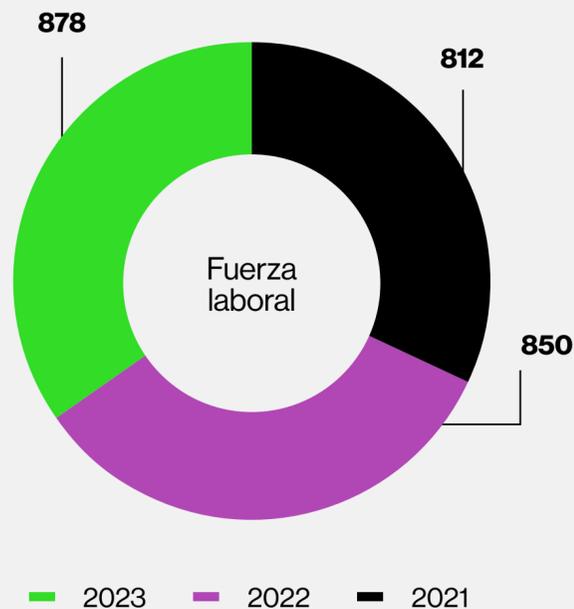
Estrategia institucional y materialidad
 Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo
 Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde
Talento y salud organizacional

Nuestro talento humano

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1

Nuestra fuerza laboral está conformada por un total de **878 colaboradores**, presentando un incremento del 7 % frente al año anterior.

TOTAL FUERZA LABORAL EN CAF



Para el año 2023 el 93 % de los colaboradores directos se vinculó mediante contrato a término indefinido y el 4 % tuvo un contrato a plazo fijo, mientras que el 3 % de colaboradores externos contó con contrato a término indefinido y plazo fijo.

La fuerza laboral se integra por un 97 % de colaboradores directos y un 3 % de colaboradores externos, representada por un 53 % de hombres y un 47 % de mujeres.

Tipo de contratación	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colaboradores directos con contrato a término indefinido	422	352	432	367	437	381
Colaboradores directos con contrato a plazo fijo	2	13	10	15	18	16
Colaboradores externos con contrato a término indefinido y plazo fijo	8	15	8	18	10	16
Total	432	380	450	400	465	413
%	53 %	47 %	54 %	47 %	53 %	47 %

En términos de género la participación de mujeres se mantuvo en un 47 %.



En las diferentes oficinas en los países donde opera CAF, la vinculación de la fuerza laboral se realiza mediante contrato laboral a término indefinido, representado por el 96 %, y el 4 % restante corresponde a colaboradores a término fijo.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Tipo de contratación	2021		2022		2023	
	Indefinido	Fijo	Indefinido	Fijo	Indefinido	Fijo
Sede	282	6	280	8	265	5
Norte	307	5	286	7	284	15
Sur	185	7	201	9	232	13
México y Centroamérica	-	-	13	1	19	1
Europa	-	-	12	0	11	0
Caribe	-	-	7	0	7	0
Total	774	18	799	25	818	34
%	98%	2%	98%	3%	96%	4%

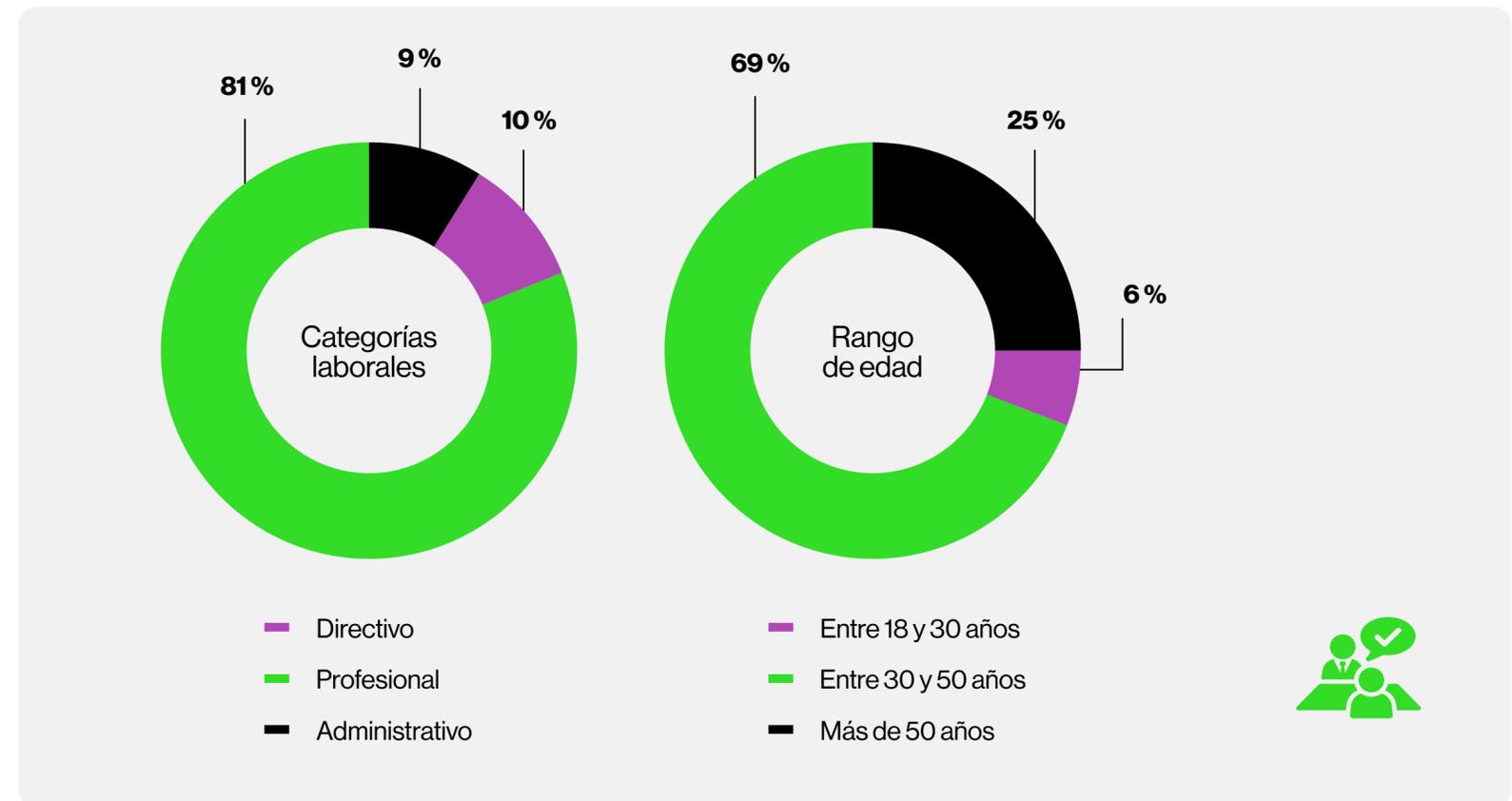
Categorías laborales	2023						Total	%
	Entre 18 y 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Directivo	0	0	26	11	27	19	83	10%
Profesional	29	17	275	240	77	53	691	81%
Administrativo	1	9	11	23	21	13	78	9%
Total	30	26	312	274	125	85	852	100
%	4%	3%	37%	32%	15%	10%	100%	100%



En el 2023, iniciaron operaciones las oficinas de República Dominicana y São Paulo.

Nuestra fuerza laboral se concentró en el cargo profesional (81%), quienes participaron en los programas y actividades transversales de la organización. En segundo lugar, el cargo directivo (10%) y en tercer lugar, el cargo administrativo (9%).

Las mujeres representan el 45% de cargos profesionales, 58% de cargos administrativos y 36% de cargos directivos.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

En 2023 contratamos 95 colaboradores. Las nuevas contrataciones se concentran en las oficinas de la región Norte y la región Sur.

GRI 401-1

Número y tasa de nuevas contrataciones	Entre 18 y 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sede - Venezuela	0	0	1	2	0	0
Norte	5	4	13	19	2	1
Sur	1	5	13	15	5	2
México y Centroamérica	0	0	2	3	0	0
Europa	0	0	1	0	0	0
Caribe	0	0	0	1	0	0
Total	6	9	30	40	7	3

En 2023 presentamos un incremento del 0,1 % en las nuevas contrataciones frente al año anterior.



En 2023 se registró la rotación de 54 funcionarios, lo que representa una tasa de rotación del 8,9 %, distribuido según la tabla siguiente;



Rotación por zona	Entre 18 y 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sede - Venezuela	2	7	2	4	1	5
Norte	1	-	6	4	2	4
Sur	-	-	4	5	3	-
México y Centroamérica	-	-	1	-	-	-
Europa	-	-	-	1	1	-
Caribe	-	-	-	-	-	1
Total por grupo y género	3	7	13	14	7	10
Total general	54					

El incremento de rotación del 2023 versus 2022 fue de 0,1 %.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Nos enfocamos en atraer el mejor talento, por lo que nuestra filosofía de compensación busca mantenerla competitiva dentro del sector de banca de desarrollo en la región latinoamericana y caribe. Las escalas salariales consideran los criterios de experiencia, responsabilidad y cargo que desempeñan las personas al interior de la institución.

GRI 405-2

Categorías laborales	2022		2023	
	Relación del salario base entre hombres y mujeres	Relación de la remuneración entre hombres y mujeres	Relación del salario base entre hombres y mujeres	Relación de la remuneración entre hombres y mujeres
Altos Directivos	-3,9 %	-3,9 %	-8,9 %	-8,9 %
Directivos	0,9 %	0,9 %	2,4 %	2,4 %
Profesionales Senior	-3,9 %	-3,9 %	-4,2 %	-4,2 %
Profesionales intermedios	-2,4 %	-2,4 %	-2,5 %	-2,5 %
Profesionales	-6,6 %	-6,6 %	-4,5 %	-4,5 %
Administrativos	37,1 %	37,1 %	30,4 %	30,4 %

Los colaboradores vinculados de manera directa reciben beneficios asociados al plan médico, seguro de vida, seguro por incapacidad, licencia de maternidad y paternidad, bono vacacional, prestaciones por antigüedad y utilidades.

Beneficios

Indicadores representan al número de personas

GRI 401-2

Fondo autoadministrado de salud	Póliza internacional de salud	Póliza local de salud	Póliza de vida
852	852	211	852

Póliza por incapacidad y/o invalidez	Programa de jubilación	Vacaciones anuales remuneradas	Asignación familiar
852	818	852	818

Subsidio educativo dependientes	Prestaciones antigüedad	Utilidades
818	852	852



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

En términos de bienestar, ofrecemos a todos nuestros colaboradores beneficios que cubren aspectos importantes de su salud, cuidado y vida personal.

Beneficios	Indefinido y plazo fijo	Indefinido
Fondo autoadministrado de salud	X	
Póliza internacional de salud		X
Póliza de vida	X	
Póliza por incapacidad y/o invalidez	X	
Licencia de maternidad y paternidad	X	
Programa de jubilación		X
Vacaciones anuales remuneradas	X	
Asignación familiar		X
Subsidio educativo dependientes		X
Prestaciones antigüedad	X	
Utilidades	X	

Beneficios

Pólizas

CAF provee a sus empleados de planes de salud, pólizas de vida y accidentes.

Licencia de maternidad

Dieciocho (18) semanas por maternidad, licencia que podrá iniciarse antes de la fecha prevista para el alumbramiento. Dependiendo de las particularidades de cada localidad o de circunstancias especiales, esta licencia podrá extenderse por un lapso mayor.

Programa de jubilación

Compuesto por dos aportes, uno realizado por el funcionario correspondiente al 7% de su sueldo básico mensual y otro aporte asumido por CAF. Permite otorgar el beneficio de una pensión a los trabajadores cuando se jubilen y/o en casos de invalidez o incapacidad permanente.

Licencia de paternidad

Catorce (14) días continuos de licencia contados a partir del nacimiento de su hijo o hija.

Prestaciones de antigüedad

Equivale a cinco (5) días de remuneración por cada mes de trabajo. Adicionalmente, después del primer año de servicio, CAF paga al empleado/a dos días de salario por cada año trabajado, hasta alcanzar 30 días adicionales de remuneración.

Utilidades

Bonificación derivada de la participación de los empleados en las utilidades líquidas de la Corporación; no podrá ser inferior al equivalente a un (1) mes de sueldo básico ni exceder del equivalente a cuatro (4) sueldos básicos mensuales.

Asignación familiar

El funcionariado tiene derecho a una asignación anual por cada dependiente reconocido por CAF.

Subsidio educativo dependientes

El funcionariado tiene derecho a recibir un subsidio educativo que contribuya a cubrir la educación de sus hijos dependientes.

Bono vacacional

Se otorga una bonificación equivalente a quince (15) días de sueldo por el primer año de servicio, más un (1) día por cada año de servicio a partir del segundo año.



Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

El desarrollo de nuestro talento en CAF se basa en oportunidades de formación, por lo que durante el 2023 formamos 886 colaboradores con un promedio de 34 horas por colaborador.

GRI 404-1

Descripción	2021	2022	2023
Colaboradores formados	814	840	886
Horas de formación	36.569	39.666	30.291
Promedio de horas de formación por colaborador	44,9	47,2	35

Estrategia de Aprendizaje y Desarrollo

Programas con financiamiento total o del 80%

- **Estudios profesionales:** incluye webinarios y cursos alineados a la estrategia CAF.
- **Cursos especializados:** formación técnica adaptada a las necesidades de las áreas y roles clave.
- **Programa profesionalización:** portafolio de conocimiento generado en CAF para habilidades aspiracionales.
- **Idiomas, diplomados, certificaciones, cursos individuales o grupales** para el desarrollo profesional de equipos e individuos.

Categoría laboral	2023					
	Colaboradores formados		Horas de formación		Promedio de horas por colaborador	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	54	31	970	722	18	23
Profesional	384	338	13.913	12.937	36	38
Administrativo	31	48	411	1.338	13	28
Total	469	417	15.294	14.997	33	36

Contamos con el **Programa Pasantías CAF**, un espacio de formación a estudiantes de pregrado y posgrado donde fortalecen los conocimientos teóricos adquiridos en proyectos vinculados al desarrollo de la región, con el propósito de desarrollar un semillero de talento calificado e identificado con nuestra misión para la futura empleabilidad. Se cuentan con dos etapas anuales para el ingreso de pasantes.



El proceso de formación permitió reforzar los conocimientos y las competencias del personal directivo, profesional y administrativo.

Adicionalmente, se facilita el acceso a la plataforma de LinkedIn Learning con una oferta de programas en áreas estratégicas con CFA Institute, Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Los Andes, con certificaciones como ESG Investing, Climate Risk, Valuation, and Investing Certificate, Climate Finance, Data Science for Business y Tecnologías de Ciberseguridad, entre otros.

Estrategia institucional y materialidad

Alianzas financieras estratégicas para el desarrollo

Sostenibilidad corporativa – Operar de manera más verde

Talento y salud organizacional

Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Llevamos a cabo evaluaciones del desempeño de nuestros colaboradores una vez al año con seguimiento en el mismo periodo evaluado. Estas evaluaciones son realizadas a aquellas personas que tengan antigüedad superior a seis meses durante el año objeto de la evaluación. De esta manera, durante el año, 791 trabajadores fueron objeto de este seguimiento (92,84 % de la plantilla laboral directa).

El proceso de gestión del desempeño, denominado Mi Planeación de Carrera en CAF, ocurre a través de un ciclo anual con un proceso de retroalimentación continua, que inicia con la fase de definición de

metas, seguida de la fase de conversaciones sobre desempeño con foco en discutir el progreso de los objetivos establecidos, mejora continua y el desarrollo de carrera, y finaliza con la revisión anual del desempeño, contemplando no solo el qué (resultados) sino también el cómo (competencias), con foco en evaluar y revisar el resultado alcanzado en los objetivos establecidos.

Este proceso es acompañado con charlas dirigidas a líderes y funcionariado en general, a fin de profundizar en cada una de las fases previstas.

Clima organizacional

Con la meta de identificar oportunidades de mejora que permitan seguir fortaleciendo la institución y cocrear una experiencia más positiva y de bienestar, CAF realiza anualmente la encuesta de Clima y Compromiso, instancia valiosa para compartir percepciones y experiencias laborales, que explora dimensiones relevantes relacionadas. La participación del funcionariado ha sido consistentemente alta.

Entre dichas dimensiones destacan el compromiso/pertenencia y orgullo organizacional, ética-valores,

innovación, trabajo en equipo /colaboración, orientación a resultados, diversidad e inclusión, desempeño, mejores prácticas para el trabajo híbrido; cultura y orientación a resultados, entre otras. Luego se diseñan planes de acción para el cierre de las brechas identificadas.

Se tiene previsto que además de la medición anual, se lleve a cabo una encuesta pulso, más reducida y puntual, con foco en el seguimiento y detección de áreas de atención de forma oportuna.

