

Sostenibilidad que transforma:

Seguimos avanzando
hacia un futuro más
sostenible

INFORME 2024





Décimo Cuarto Informe de Sostenibilidad

GRI 2-22 / GRI 2-1 | ODS 16, ODS 17

En Cajasán trabajamos por el bienestar de Santander y su gente. Nuestra historia no se mide únicamente en cifras, sino en las experiencias de niños que acceden a educación segura, trabajadores que encuentran apoyo financiero, familias que disfrutan de nuestros servicios y comunidades que confían en nosotros como aliados en su desarrollo.

La sostenibilidad no es un proyecto aislado, sino una práctica diaria que guía nuestras acciones. Cada programa e inversión busca generar oportunidades, promover la equidad y aportar a la innovación social. Nuestro compromiso va más allá de los resultados económicos: se trata de construir confianza y aportar soluciones que dejen un impacto positivo en la región.

Este décimo cuarto **Informe de Sostenibilidad** refleja ese esfuerzo colectivo. En él se presentan los avances, desafíos y logros alcanzados en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A través de estas páginas compartimos iniciativas que fortalecen el bienestar, impulsan el desarrollo económico, protegen el medio ambiente y promueven la equidad social.

Confiamos en que cada acción responsable aporta al crecimiento de Santander. Porque cuando una organización avanza junto a su comunidad, el progreso se convierte en una oportunidad compartida y la sostenibilidad en un compromiso duradero.



Liderazgo que inspira

Mensaje del Director

GRI 2-22, GRI 2-23 | ODS 16, ODS 17

En Cajasán estamos convencidos de que la sostenibilidad es el camino para generar bienestar duradero y valor para todas las personas que hacen parte de nuestra comunidad. Por eso, en 2024 avanzamos con determinación en el fortalecimiento de una gestión responsable, transparente y orientada a la creación de impactos positivos en lo económico, social y ambiental, en coherencia con los Estándares GRI y con los compromisos adquiridos en el Pacto Global de las Naciones Unidas. Nuestro actuar, fortalecido de la mano de empresarios, colaboradores, aliados institucionales, organismos de control y familias afiliadas, nos permitió priorizar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés: bienestar integral, inclusión, empleabilidad, educación, innovación social, gestión ambiental, eficiencia energética, ética, transparencia y desarrollo regional. Estos temas orientaron nuestras decisiones estratégicas, nuestra inversión social y los programas que hoy marcan la diferencia en el departamento.

Durante este año fortalecimos la gestión de nuestros impactos. Expandimos infraestructura para la recreación, el emprendimiento y el turismo sostenible, impulsamos iniciativas de empleabilidad para poblaciones vulnerables,

la educación financiera responsable y apoyamos a miles de familias con subsidios y programas que mejoran su calidad de vida. Cada una de estas acciones refleja nuestro compromiso con el aporte tangible a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la reducción de brechas sociales en Santander.

En materia ambiental, consolidamos avances clave: ampliamos proyectos basados en energías renovables, promovimos prácticas responsables entre nuestros afiliados, potenciamos experiencias turísticas sostenibles y fortalecimos la educación ambiental como eje transversal en nuestros servicios. La gobernanza, la ética y la transparencia continúan siendo pilares de nuestra gestión. Desde nuestro Consejo Directivo y equipo de liderazgo mantenemos una visión clara: actuar con integridad, tomar decisiones basadas en datos, y asegurar que cada proyecto responda a las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés. La confianza que 25.673 empresas depositan en Cajasán es el motor que nos impulsa a mejorar continuamente.

De cara al 2025, reafirmamos nuestro propósito corporativo: trascender en la generación de valor social para empresas, personas y familias santandereanas. Continuaremos profundizando nuestra gestión sostenible, ampliando nuestra infraestructura con criterios de ecoeficiencia, fortaleciendo programas de inclusión y desarrollo humano, e incrementando nuestra capacidad para responder a las necesidades emergentes del territorio. Agradecemos a quienes nos acompañan en este camino, porque juntos continuamos trabajando en la construcción de un Santander más próspero, equitativo y sostenible en el que el bienestar es compartido, permanece en el tiempo y trasciende generaciones.

Gobierno Corporativo y liderazgo Regional

GRI 2-9; GRI 2-12; GRI 2-29 | ODS 16, ODS 17

Durante más de siete años, nuestro Gobierno Corporativo ha trabajado de manera sostenible en alianza con el Pacto Global Red Colombia. A través de las Escuelas de Sostenibilidad hemos fortalecido el compromiso con el desarrollo sostenible, promoviendo en el sector empresarial una cultura orientada a la acción frente a los retos sociales, ambientales y de gobernanza. En 2024, fuimos pioneros en la región al articularnos con la academia para crear la iniciativa “Empresarios que Transforman”, en la que se formaron 70 nuevos empresarios con capacidades sostenibles que aportan al desarrollo regional y se consolidan como agentes de cambio.

En coherencia con nuestra política de integridad, actualizamos el Código de Ética y Buen Gobierno, incorporando los lineamientos de la Circular 06 de 2023 sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial. Con ello reafirmamos nuestro compromiso de generar confianza en nuestros grupos de interés y de consolidar una gestión transparente, ética y responsable en todas nuestras decisiones y actuaciones. Estos avances reafirman que la sostenibilidad y la integridad no son sólo principios, sino prácticas que fortalecen nuestra gestión y aportan al desarrollo social. Seguiremos construyendo con transparencia y compromiso, convencidos de que cada acción responsable abre camino a un futuro con más y mejores oportunidades para todos.

Link manual Código de Ética y Buen Gobierno:

<https://cajasan.com/images/documentos/nosotros/transparencia/codigo-etica-buen-gobierno.pdf>





Principios **éticos**

GRI 2-23; GRI 2-24 | ODS 16

Eficiencia: Lograr los mejores resultados con el uso responsable de los recursos, garantizando la sostenibilidad financiera de la Corporación, la protección de los subsidios familiares y el cumplimiento de nuestros objetivos sociales.

- **Honestidad:** Actuar con rectitud, respetando las normas y compromisos asumidos, con un alto nivel de exigencia en todo el equipo humano de la Corporación.
- **Honradez:** Obrar siempre con integridad.
- **Lealtad:** Cumplir con fidelidad los compromisos asumidos y defender nuestros principios y creencias.
- **Respeto:** Reconocer y valorar a los demás, actuando con tolerancia, comprensión y cordura frente a sus diferencias.
- **Responsabilidad:** Cumplir con nuestras obligaciones, siendo conscientes de los efectos de nuestros actos frente a terceros.
- **Imagen reputacional:** Cuidar y fortalecer la confianza e imagen de la Corporación ante nuestros públicos internos y externos.
- **Transparencia:** Actuar con sinceridad y coherencia, asegurando que cada decisión y acción esté regida por normas claras y conocidas.
- **Integridad:** Mantener una conducta coherente con nuestros valores, actuando con respeto y honestidad en todo momento, incluso cuando no somos observados.
- **Responsabilidad en el manejo de recursos:** Administrar de manera eficiente y transparente los recursos de la Corporación, garantizando su uso conforme a las normas establecidas.

VALORES CORPORATIVOS QUE NOS ORIENTAN

GRI 2-23; GRI 2-24 | ODS 16

EMPATÍA: Comprendo y comparto los sentimientos de los demás y me permito ver las cosas desde la perspectiva del otro en vez de solo la mía

COMPROMISO: Hacemos que las cosas sucedan, transformamos las promesas en realidad siendo conscientes de la importancia de mi gestión para el éxito de la Cajasán y su trascendencia

CONFIABILIDAD: Genero confianza con mis acciones porque actúo de forma apropiada y correcta en todas las circunstancias

ACTITUD DE SERVICIO: Busco brindar la mejor experiencia al cliente, en todos los momentos de verdad, respondiendo a sus necesidades y expectativas. **DINAMISMO:** Desarrollo nuevas capacidades, nuevos modelos, nuevos productos, nuevas soluciones o mejoras a las actuales, para potenciar el propósito de la Cajasán.

COHERENCIA: Somos consistentes en lo que hacemos, actuamos de acuerdo con los valores de la Caja y de forma lógica para que no haya contradicciones.



NUESTRA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2-7; GRI 2-9 | ODS 16

Propósito Central: Desde Cajasán buscamos trascender en la generación de valor social para las empresas, personas y familias Santandereanas.

Propuesta de Valor: En Cajasán impulsamos el crecimiento sostenible de Santander, fortaleciendo un ecosistema de valor que transforma el bienestar integral de las empresas, personas y familias, a través de las sinergias, la innovación, la generación de oportunidades y humanización del servicio.

Mega: Liderar el Ecosistema de Innovación Humana para el Impacto Social en Santander que promueva la empatía, la creatividad y la colaboración.



PROPIEDAD Y FORMA LEGAL

GRI 2-5 | ODS 16

Las **cajas de compensación familiar** son entidades privadas sin ánimo de lucro, con fines sociales y de seguridad social, creadas bajo la figura de corporaciones según el Código Civil. Su origen es legal y de naturaleza especial, y están reguladas, orientadas y vigiladas por el Estado, conforme a la Ley 21 de 1982. Obtienen personería jurídica ante la **Superintendencia del Subsidio Familiar**, entidad que ejerce su inspección y control.

De acuerdo con la ley, su estructura de gobierno está conformada por una **asamblea general de afiliados, un consejo directivo y un director administrativo**, quienes garantizan su adecuada gestión y administración en beneficio de la sociedad.

ESTRUCTURA DE NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11 | ODS 16

1. Comité de Gestión Humana
2. Comité de Control de Gestión
3. Comité Financiero
4. Comité de Ética y Buen Gobierno

Consulta más de nuestro manual del CEBG aquí:

<https://cajasan.com/images/documentos/nosotros/transparencia/codigo-etica-buen-gobierno.pdf>





Consejo Directivo Cajasán

MIEMBROS ACTUALES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR “CAJASAN” 2025–2028 EMPLEADORES SEGÚN RESOLUCION DEL 28 DE JULIO DE 2025

PROPOSITO S Y PROYECTOS S.A.S / Nit. 804013.853-9 / Celular 3158749354 R. Legal: JUAN PABLO GOMEZ IBARRA / C.c. 1.098780233 / Ruitoque la Montaña casa 51	INVERSIONES PRODYGIO S.A.S / Nit. 900474151-2 / Celular 3173662372 R. Legal: ALIX PORRAS CHACON / C.c. 63.324.505 / Alixporraschacon@gmail.com / Condominio Ruitoque Conjunto Colina de Yerbabuena casa 36
GRUPO APA S.A.S. / Nit. 901.114.796-2 / Celular 315855761551 R. Legal: Dr. ALFONSO PINTO AFANADOR / C.c. 13.810.348 / pintoalfonso@hotmail.com Cra 55 # 73-03 casa 9 palmar del Lago Lagos del Cacique /	TERMINAL DE TRANSPORTES BUCARAMANGA S.A. / Nit. 890.206.132 / Celular 3174364580 R. Legal: WILLIAM EMIRO ARDILA ARDILA / C.c. 91.010.404 / gerencia@terminalbucaramanga.com / Carrera 49 N. 73-31 casa 26 Lagos del Cacique.
VESGA BALLESTEROS HERMANOS S.A.S. / Nit. 900.584.873-3 / Celular 3212057927 R. Legal: GERMAN VESGA BALLESTEROS / C.c. 91.254.080 / germanvesba@hotmail.com Cra 38 # 48-140 apto 1602 edificio platinum /	COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS DE SANTANDER – COFUNERARIA LOS OLIVOS / Nit. 800140071-5 / Celular 3157319944 / R. Legal: MIGUEL ERNESTO ARCE GALVIS / C.c. 91.010.404 / gerenciabucaramanga@losolivos.co / Ruitoque Condominio cabaña 8.
LESMEZ Y VALDES SOCIEDAD LIMITADA / Nit. 900566015-4 / Celular 3134224532 R. Legal: GERMAN VESGA BALLESTEROS / C.c. 13.746.644 / lezmez@hotmail.com Cra 5 10-49 apto 303 condominio Altos del Fonce San Gil /	ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA “ANDI” SECCIONAL SANTANDER / Nit. 890900762-5 / Celular 3184870799 / Designada: MARIA JULIANA REMOLINA ORDOÑEZ / C.c. 63.545.801 / mremolina@andi.com.co / Calle 45 # 37 - 16 apto 1302 Edif Torres de San Pio, barrio cabecera, Bucaramanga
CREDIOPORTUNO BUCARAMANGA S.A.S. / Nit. 900767786-7 / Celular 3174364580 R. Legal: MARIO ENRIQUE HERNANDEZ CHAVARRO / C.c. 91.280.685 / mariohch1971@gmail.com / CRA 39 # 48-30 APTO 902.	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE SANTANDER LIMITADA / Nit. 804009752 / Celular 3164686648 / R. Legal: SOCORRO NEIRA GOMEZ / C.c. 63.322.960 / socorro.neira@comultrasan.com.co / conjunto Alameda Real casa 18 Ciudadela Real de Minas

REPRESENTANTES TRABAJADORES

SAMALIA SANTAMARIA ROMERO COMERCIALIZADORA J2. 37.535871 DE BUCARAMANGA / NIT 3143705160 Sam.y1985@hotmail.es / CONTADORA PUBLICA 8-09- /NIT 901.393.158	TRAMITES Y ASESORÍAS GARCIA Y AMAYA SAS NIT 901184834 / LUIS ALFONSO DUITAMA SANTOS / C.C. N° 91.105.410 Bucaramanga 3172907505 / Calle 17B #8-28 Los Cristales Socorro / alfonsodu@hotmail.com
SANDRA LILIANA MORENO GOMEZ C.C. # 63.513.207 / AVDA 60 # 143-03 PISO 1 EL CARMEN 3 ETA FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA 890.212.568 - 3153250268 sandramoreno@fcv.org	RUBEN DARIO MANTILLA GOMEZ Ruben.mantilla@foscal.com.co / 300 6164283 CED. 91.262.195 DE BUCARAMANGA NIT : 890205361 / FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER FOSCAL
JUAN CARLOS AGUILAR HERNANDEZ EMPRESA PÚBLICA DE ALCANTARILLADO DE SANTANDER S.A. EMPAS S.A. / NIT.900.115.931-1 – Juan.aguilar@empas.gov.co /3158418972 / juancahz1030@hotmail.com	LENOY LOPEZ GALLEGO C.C. 73129170 / SENA – SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE P/P 899999034 lenoylopez@hotmail.com
LUSWING SIERRA ACEROS C.C. 91.220.130 3168189079 luswigsierra@hotmail.com / CLUB CAMPESTRE NIT 804000601-3 /	JAIME CASTRO OTALORA CC # 18.916439 / 320 4855136 / FILTROS PARTMO SAS / NIT 900994125 Jaimeamigo1@hotmail.com
SANDRA CECILIA ACOSTA SANCHEZ 37.946.150 SINTRENAL 800010541 / sandryta_5_5@hotmail.com / 3176410116	OSCAR MAURICIO ESTUPIÑAN RAMIREZ 13.723.302 Bucaramanga / ACUEDUCTO METROPOLITANO – INGENIERO SISTEMAS Avenida Bucaros # 3-155 Torre 8 Apto 306 Marsella Real / Omer3012@hotmail.com

Nuestro equipo

Unidades Estratégicas de Negocio

-  **Carlos Martín Díaz Prada Gerente**
Estratégico Unidad Vivienda y Construcción
-  **Sandra Liliana Ibarra Ferreira**
Gerente Estratégico Unidad Retail
-  **Lina María Africano Díaz Líder**
Estratégico Unidad Salud
-  **Diana Marcela Camacho Gerente**
Estratégico Unidad Crédito Social
-  **Nathalia Jimena Pérez Camacho**
Líder Estratégico Unidad Aportes y Cuota Monetaria
-  **Alba Yaneth Gómez Meza**
Líder Estratégico Unidad Programas de Impacto Social
-  **Beatriz del Socorro Solano Gelvez**
Gerente Comercial
-  **Leidy Johana Ordoñez Gelvez**
Líder Estratégico Unidad Recreación, Deporte y Hotelería
-  **Daniela Álvarez Arios**
Líder Estratégico Unidad Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano
-  **Ángela Patricia Durán Rueda**
Líder Estratégico Unidad Educación Formal
-  **Laura Liliana Cogaria Moncada**
Líder Estratégico Unidad Cultura y Eventos
-  **Mercedes Galeano**
Líder Estratégico Canalesv

Unidades de Soporte Estratégico

-  **Martha Azucena Mejía Camacho**
Líder Estratégico Unidad Jurídica
-  **Lizzeth Remolina Delgado**
Líder Estratégico Unidad Gestión Humana
-  **Rebeca Mejía Monsalve**
Líder Estratégico Unidad Tecnología de Información
-  **Olga Yohana Vásquez Solano**
Jefe Unidad Tesorería
-  **Diana María Forero Ríos**
Líder Estratégico Unidad Infraestructura y Sostenibilidad
-  **Aleyda Lissveth Parra Afanador**
Líder Estratégico Unidad Servicios Administrativos
-  **Jeimith Alssandía Torres Hernández**
Líder Estratégico Unidad Contabilidad
-  **Alicia Rey Celis**
Jefe Unidad Control Financiero y Presupuestal
-  **Silvia Juliana Cely**
Líder de Abastecimiento y Logística
-  **Luisa Carvajal**
Líder de Gestión Humana.



Compromiso ético y transparente

GRI 2-23; GRI 205 | ODS 16

Relacionamiento Ético y Sostenible con Nuestros Grupos de Interés

GRI 2-29; GRI 3-1 | ODS 16, ODS 17

Cada año llevamos a cabo un proceso de identificación de necesidades y expectativas con nuestros grupos de interés. Desde cada unidad del negocio aplicamos diferentes métodos de consulta para recopilar y analizar información, lo que nos permite priorizar los temas más relevantes y definir planes de acción para dar respuesta. Así, aseguramos que nuestras decisiones estén alineadas con las expectativas de nuestros grupos de interés y que este ejercicio contribuya directamente al análisis de materialidad de la organización.

Nuestros canales de comunicación internos y externos

GRI 2-26; GRI 2-29 | ODS 16

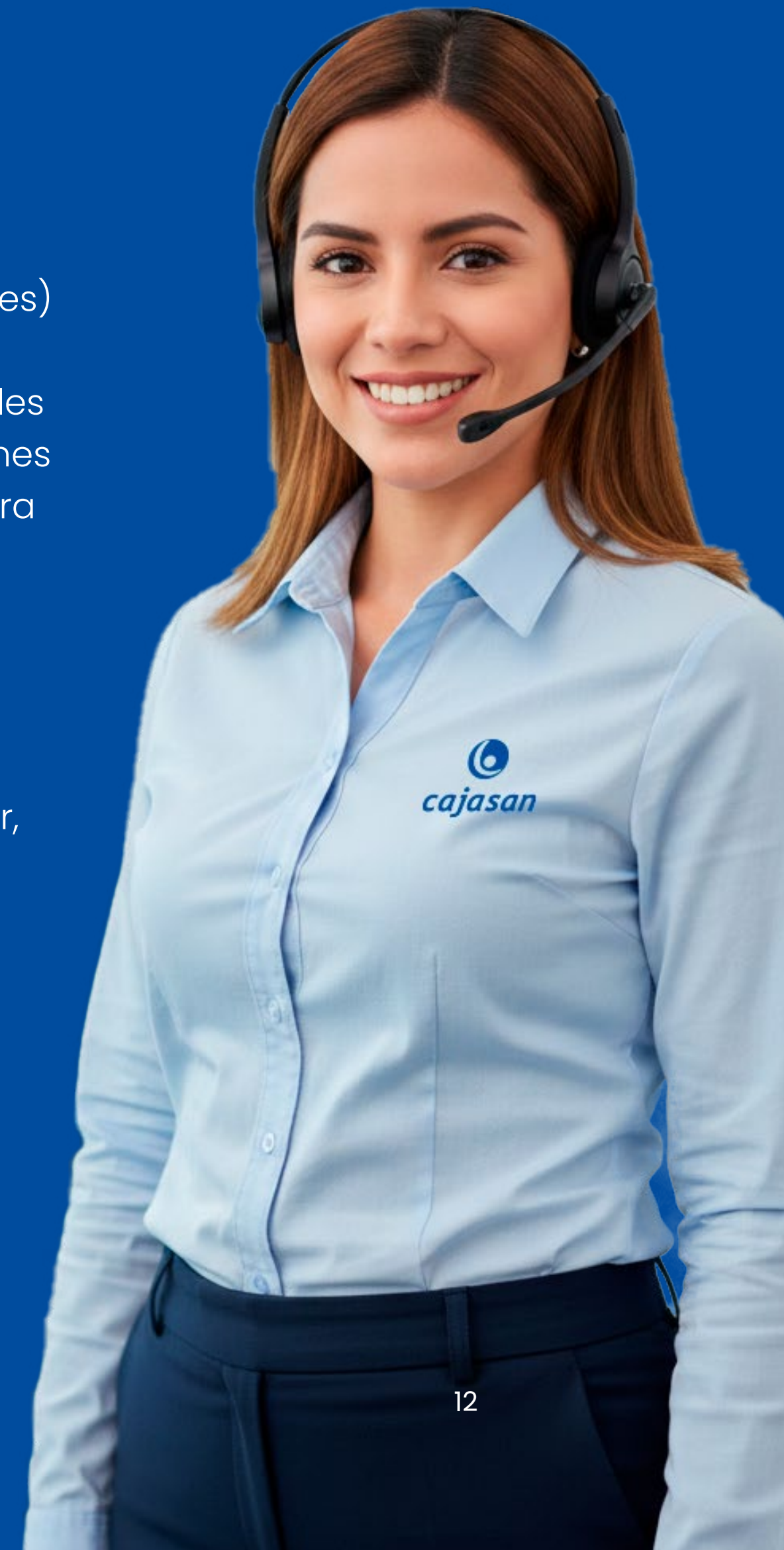
La relación con nuestros grupos de interés se fortalece a través de diversos canales de comunicación que facilitan el diálogo, la participación y el acceso a la información. Estos espacios son esenciales para promover la transparencia, responder oportunamente a sus inquietudes y necesidades, y consolidar vínculos de confianza que nos permiten mantener una relación cercana y coherente.

Comunicación interna:

- **Correo electrónico corporativo:** Para comunicaciones oficiales y directas
- **Intranet:** Plataforma interna para compartir información relevante
- **Memorandos:** Documentos (físicos o digitales) para avisos importantes
- **Reuniones y conferencias:** Tanto presenciales como virtuales, para anuncios y actualizaciones
- **Tableros de anuncios:** Físicos y digitales, para avisos y comunicados

Comunicación externa:

- **Portal web:** www.cajasan.com
- **Redes sociales:** Facebook, Instagram, Twitter, YouTube
- **Canales de atención:** WhatsApp, Chatbot Alegra (asistente virtual)
- **Correo electrónico:** gestion.cliente@cajasan.com
- **Línea telefónica:** PBX y otros teléfonos de contacto específicos, como los de atención empresarial



Compromiso con el bienestar integral

GRI 401; GRI 403; GRI 404 | ODS 3, ODS 8

102-7 Tamaño de la organización

GRI 2-7; GRI 102-7 | ODS 8

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, Cajasán contó en promedio con **698 colaboradores directos y 159 colaboradores temporales**, reflejando la solidez y capacidad operativa de nuestra planta de personal.

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores (Gestión humana)

GRI 2-7; GRI 405 | ODS 5, ODS 8

En 2024, Cajasán contó en promedio con 503 mujeres en nómina directa y 105 mujeres en nómina temporal; así como 195 hombres en nómina directa y 54 hombres en nómina temporal. En total, nuestra planta estuvo conformada por 857 colaboradores, reflejo del talento humano que impulsa nuestra gestión.

Sexo	Permanente	Temporal
Femenino	503	105
Masculino	195	54
Total	698	159

102-41 – Acuerdos colectivos de negociacion

- ➔ **a.** Porcentaje del total de empleados cubiertos por convenios colectivos (Gestión humana).
- ➔ **b.** En Cajasán garantizamos el derecho de asociación de nuestros colaboradores. A la fecha, 89 trabajadores están afiliados a SINALTRACOMFA Salud Seccional Bucaramanga, beneficiándose de la Convención Colectiva de Trabajo 2021–2024. Estos colaboradores representan el 10,4% del total de nuestra planta.

Así es como garantizamos el cumplimiento de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo mediante acciones concretas:

1. Espacios y facilidades: Se otorgan permisos, instalaciones y condiciones necesarias para que los trabajadores sindicalizados se reúnan y se capaciten en temas sindicales.

2. Comités de relaciones laborales: Se realizan encuentros bipartitos para formular iniciativas de mejora, fortalecer la cooperación entre personal y empresa, y atender aspectos como sanciones disciplinarias

3. Mesas de diálogo: Se promueven conversaciones permanentes entre colaboradores sindicalizados, representantes sindicales y jefes inmediatos para abordar temas de salud laboral y desempeño.



401-2 Beneficios para empleados a tiempo completo – Bienestar social
GRI 401-2 | ODS 8, ODS 3

En Cajasán priorizamos el bienestar de nuestros colaboradores de nómina directa mediante un portafolio de beneficios y actividades orientadas a su satisfacción, motivación y permanencia en la organización. Para 2024, se implementó un plan de bienestar que les permitió a los equipos de trabajo acceder y disfrutar de diversos programas y beneficios diseñados para su desarrollo integral:

Beneficios otorgados 2024	
Beneficio/Actividad otorgada	Colaboradores beneficiados
Póliza de vida	698
Salario emocional (día por black Friday, cumpleaños hijos, día de la mujer, día de verano, día navideño, día viajero, free day, momentos mágicos, October day, Soy deportista Cajasán)	735
Regalos de navidad para hijos colaboradores directos y temporales	268
Fondo de bienestar (créditos para colaboradores con las líneas de calamidad, vivienda, tecnología, estudio y mercaflash)	238
Plan integral de bienestar (eventos y celebraciones internas)	857
Entrega de Aguinaldo navideño	857
Plan de retiro cosechas	17
Auxilios educativos	73

401-1 Incorporación y rotación de personal

Durante 2024, las contrataciones en Cajasán se realizaron con base en nuestro propósito superior y valores institucionales, vinculando personas con vocación de servicio, cercanía y compromiso hacia nuestros afiliados y sus familias. El talento incorporado contribuyó a generar experiencias positivas, dentro de una cultura organizacional que promueve el liderazgo empoderado y el trabajo colaborativo.

A pesar de los retos del año, se aseguró la estabilidad del talento humano con una nómina promedio de 857 colaboradores. Como aporte al desarrollo regional, se crearon nuevos empleos a través de la apertura de espacios como Acuarela en la Mesa de los Santos y el Parque Puerta del Sol en la sede principal. En total, se vincularon 20 personas, impulsando el bienestar de las comunidades mediante escenarios que promueven la naturaleza y la actividad física.

Las nuevas contrataciones se clasifican según género, grupo etario y región, reflejando nuestro compromiso con la diversidad y el empleo formal:

Género	Cantidad	Porcentaje
F	14	70%
M	6	30%
Total general	20	

Grupo de edad:

Rango de Edad	Cantidad	Porcentaje
1. MENORES DE 30	9	45%
2. ENTRE 30 Y 50	10	50%
3. MAYOR A 50	1	5%
Total general	20	

Región:

Municipio	Cantidad	Porcentaje
MESA DE LOS SANTOS	15	75%
BUCARAMANGA	5	15%
Total general	20	

Durante 2024, con una planta promedio de 857 colaboradores, la tasa de rotación se estimó en 1,89%, lo que corresponde a 192 retiros en el periodo.

Rotación por género:

Género	Colaboradores	Retiros	%
Masculino	249	66	34.37%
Femenino	608	126	65,63%
Total	857	192	100%

Rotación por rango de edad:

Rango de Edad	Colaboradores	Retiros	%
Menores de 30	291	81	42.18%
Entre 30 y 50	436	103	53.65%
Mayor a 50	130	8	4.17%
Total	857	192	100%

a. Rotación por región:

Región	Colaboradores	Retiros	%
Zona Norte	52	12	6.26%
Zona Centro	708	153	79.68%
Zona Sur	97	27	14.06%
Total	857	192	100%

401-3 Permiso parental

Durante 2024, 16 colaboradoras y 5 colaboradores hicieron uso del permiso parental. Todos continuaron vinculados a la Caja, reflejando una tasa de retención del 100%, lo que reafirma nuestro compromiso con la conciliación laboral y familiar.

Género	Número personas quienes regresaron al trabajo	Número personas quienes se acogieron al permiso parental	%
Masculino	16	16	100,00%
Femenino	5	5	100,00%
Total	21	21	100,00%

403-1 Representación de los trabajadores en comités formales
trabajador empresa de salud y seguridad

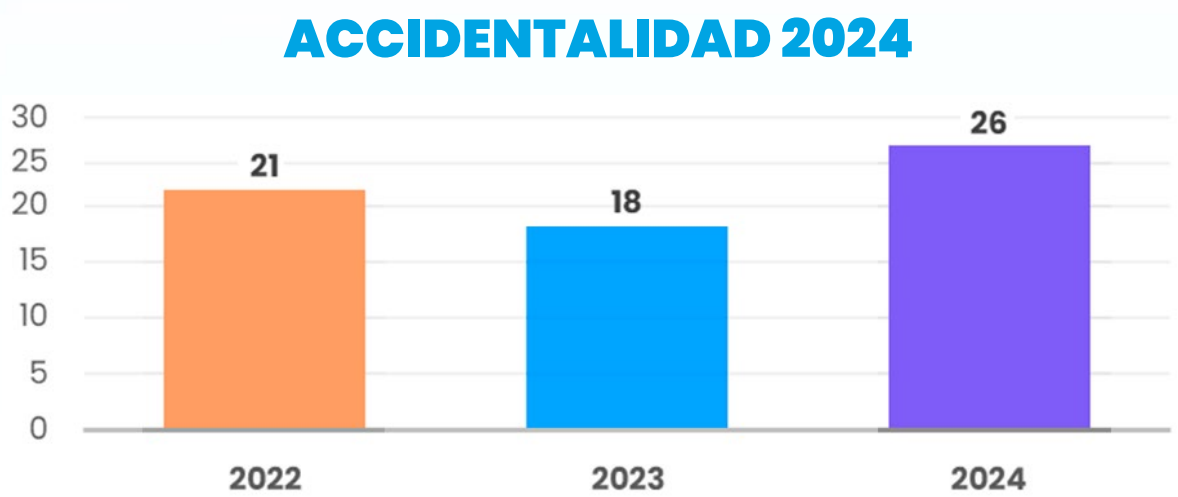
Seguridad y salud en el trabajo

En Cajasán, el bienestar de nuestros trabajadores es una prioridad estratégica. Por ello, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se implementa con un enfoque integral, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia y una cobertura del 100% para colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas y demás personas que desarrollan actividades en nuestras sedes y procesos.

Durante el 2024, el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** jugó un papel fundamental en la ejecución del SG-SST, promoviendo condiciones laborales seguras y saludables a través de la prevención y la participación. Se **cumplió el 100%** de las reuniones programadas, con una activa gestión en la investigación de accidentes de trabajo y en inspecciones de seguridad, identificando oportunidades de mejora y fortaleciendo la gestión del riesgo.

Para potenciar sus capacidades, los integrantes del comité recibieron formación en temas como investigación de accidentes, actualización normativa, identificación de peligros y prevención de riesgos, además de completar la formación virtual de **50 horas en SG-SST**.

Estas acciones consolidan una **cultura preventiva** y reflejan el compromiso de Cajasán con el bienestar físico, emocional y mental de sus equipos, avanzando hacia una gestión humana sostenible que genera experiencias de bienestar y felicidad para todos.



Tasa de frecuencia (TA) % Trabajadores 2024		
Hombres	6	33%
Mujeres	20	77%
Total	26	100%

Causa ausentismo	# de días
Accidente de trabajo	317
Enfermedad general	3373
Licencia maternidad	911
TOTAL	4601

Durante 2024 se registraron **26 accidentes de trabajo**, con una pérdida de **317 días laborales**, lo que representó el **6,88% del ausentismo total**. Es importante resaltar que en Cajasán **no se presentaron accidentes mortales**.

Este resultado reafirma nuestro compromiso con el bienestar de los trabajadores, mediante la implementación de **estrategias de prevención e intervención** orientadas a reducir la accidentalidad laboral. A lo largo del año se desarrollaron campañas de promoción de prácticas seguras, inspecciones

integrales para verificar controles del SG-SST y recomendaciones técnicas con enfoque preventivo, fortaleciendo así la cultura del autocuidado y la construcción de entornos de trabajo seguros y saludables.

403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

Actualmente, **la Caja registra 32 casos de salud** entre sus colaboradores, distribuidos en **25 en el nivel operativo, 5 en el nivel táctico y 2 en el nivel estratégico.**

Desde Gestión Humana se realiza un seguimiento constante para garantizar **condiciones óptimas de salud, bienestar integral y acompañamiento oportuno**, promoviendo entornos laborales seguros, empáticos y sostenibles en todos los niveles de la organización.

404-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

En Cajasán, el fortalecimiento de las capacidades de nuestros colaboradores es un pilar estratégico. Con el objetivo de que el talento humano cuente con las competencias necesarias para responder a los retos actuales y futuros, la Unidad de Talento Humano consolidó un **plan de formación integral**, diseñado según las necesidades específicas de la Corporación.

Este enfoque garantiza una **preparación continua y pertinente**, que potencia el desempeño de los equipos y favorece su adaptación a un entorno laboral dinámico y en permanente transformación.

2024

Media de horas de formación por categoría

Categoría	Horas de formación
Líderes	132
Tácticos	637
Operativos	2005

Media de horas de formación por Género

Categoría	Horas de formación
Femenino	1390
Masculino	615
Operativos	2005

Media de horas de formación por categoría

Líderes	132
Tácticos	637
Operativos	1236
TOTAL	2005

Media de horas de formación por Género

Categoría	Horas de formación
Femenino	1390
Masculino	615

404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

a. a. El tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados.

Fortalecimiento del liderazgo y la formación en Cajasan.

Durante 2024, la Escuela de Líderes avanzó en su consolidación como un proyecto estratégico para el fortalecimiento del liderazgo organizacional. Tras los avances logrados en 2023, se culminó la formación del equipo táctico y se dio continuidad con el equipo estratégico, profundizando en competencias de liderazgo personal, relacional, de equipos y corporativo.

Con el enfoque metodológico de Neuro-Coaching® y Neuro-Mentoring, se realizaron sesiones individuales que facilitaron la reflexión sobre estilos de gestión, el fortalecimiento de competencias y la alineación con los objetivos estratégicos. Estos espacios fueron altamente valorados, al impulsar tanto el crecimiento

profesional como el desarrollo de habilidades blandas fundamentales para liderar procesos de transformación cultural y social.

Un hito en 2024 fue la creación de la Escuela de Líderes del equipo comercial, que impactó a 75 colaboradores de toda la Caja mediante procesos de coaching grupal e individual. Esta iniciativa busca fortalecer la gestión, la comunicación y el liderazgo comercial, contribuyendo a una cultura más orientada a los resultados, al servicio y al desarrollo integral de los equipos.

En este mismo año, Cajasan se destacó en la Convocatoria SENA No. DG-0001, en alianza con Asocajas y Andrago, a través del programa Cajas por la Educación. Gracias a esta gestión, se brindaron oportunidades de formación que superaron ampliamente las metas establecidas:

- ➔ Diplomado en Herramientas Digitales (120 horas): 71 colaboradores capacitados (vs. 61 programados).
- ➔ Curso de Innovación y Creatividad (40 horas): 133 colaboradores capacitados (vs. 112 programados).
- ➔ Curso de Gestión del Talento Humano en Cajas de Compensación (20 horas): 13 colaboradores capacitados (vs. 10 programados).

Los resultados reafirman el compromiso de Cajasan con el desarrollo profesional de sus equipos, demostrando la capacidad de la organización para aprovechar alianzas estratégicas y recursos en favor de la formación continua, el liderazgo consciente y la construcción de resultados sostenibles.

b. Los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

Programa Cosechas: Acompañamiento para un retiro pleno

El Programa Cosechas tiene como propósito acompañar de manera integral y personalizada a los colaboradores próximos a su retiro, facilitando una transición satisfactoria y bien preparada. A través de actividades formativas y recreativas, se brindan herramientas que permiten a cada persona vivir esta etapa con confianza, bienestar y sentido de acompañamiento.

En 2024, 17 colaboradores vivieron su Retiro Feliz, un proceso que se ha consolidado como tradición en Cajasan. Cada despedida incluyó el reconocimiento del Director General, un camino de honor junto a sus compañeros y un encuentro con sus familias, exaltando el valor de los años de servicio y el legado construido en la organización.

Como parte del programa, los participantes recibieron capacitaciones en temas clave para su nueva etapa: trámites legales de pensión, proyecto de vida, hábitos saludables, educación financiera, entre otros. Estas herramientas buscan garantizar un futuro con estabilidad, propósito y calidad de vida. El Programa Cosechas no solo asegura una salida digna y significativa, sino que también refleja el compromiso de Cajasan con el bienestar integral y el reconocimiento

de su talento humano, fortaleciendo los lazos de respeto, gratitud y sentido de comunidad que caracterizan a la organización.

404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

a. El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.

Evaluaciones de desempeño: Impulso al crecimiento profesional

En Cajasan, el fortalecimiento de las competencias de nuestros colaboradores es una prioridad. Para ello, realizamos evaluaciones de desempeño periódicas en todos los cargos de la organización, con el fin de identificar fortalezas, reconocer oportunidades de mejora y establecer planes de acción que potencien el desarrollo individual y colectivo. Durante 2024, se aplicaron 781 evaluaciones de desempeño, consolidando un proceso que no solo mide resultados, sino que también promueve la retroalimentación constructiva y el acompañamiento continuo. Gracias a ello, cada colaborador cuenta con la oportunidad de fortalecer sus capacidades, cerrar brechas y crecer en coherencia con los retos y propósitos de la Caja.

Este ejercicio reafirma nuestro compromiso con una gestión humana participativa y transformadora, donde el talento se desarrolla con visión de futuro, impulsando la motivación, el aprendizaje y el desempeño de todos.

Media de horas de formación por categoría	
Categoría	Porcentaje
Líderes	3.84%
Tácticos	28.04%
Operativos	68.12%

Porcentaje de evaluaciones aplicadas por Género	
Categoría	Horas de formación
Femenino	66.71%
Masculino	33.29%

405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

- ➔ Sexo
- ➔ Género

Representación en cargos directivos

Durante 2024 contamos con 31 trabajadores en el nivel directivo, distribuidos de la siguiente manera: 28 mujeres (90,3%) y 3 hombres (9,7%). Este resultado refleja el liderazgo destacado de la mujer en la organización, consolidando una cultura de equidad, inclusión y reconocimiento al talento que impulsa la transformación desde los más altos niveles de decisión.

➔ Grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años

% Edad por categorías de diversidad laboral: Femenino

Edad	Asistencial	DMC Estratégico	DMC Táctico	Operativo
Menores de 30	93	1	26	90
Entre 30 y 50	134	20	79	91
Mayor a 50	22	7	12	33
Total	249	28	117	214

Rango edad /Femenino	Promedio
1. Menores de 30 años	34.5%
2. Entre 30 y 50	53.3%
3. Mayor a 50	12.2%
Total	100%



% Edad por categorías de diversidad laboral:
Masculino

Edad	Asistencial	DMC Estratégico	DMC Táctico	Operativo
Menores de 30	31	0	9	42
Entre 30 y 50	39	1	29	42
Mayor a 50	9	2	4	41
Total	79	3	42	125

Rango edad /Femenino	Promedio
1. Menores de 30 años	32.9%
2. Entre 30 y 50	44.5%
3. Mayor a 50	22.6%
Total	100%

406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
GRI 406-1 | ODS 5, ODS 10

a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.

No se presentaron casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.

412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos .

Promoción de Derechos Humanos

GRI 412-2; GRI 406 | ODS 16, ODS 5

Desde Gestión Humana impulsamos la participación activa de nuestros colaboradores en espacios de aprendizaje y reflexión como webinars y mesas de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, enfocados en Derechos Humanos.

Estas iniciativas, lideradas en alianza con la Unidad de Gobierno Corporativo y entidades especializadas como Pacto Global, fortalecen el conocimiento y la conciencia de nuestros equipos, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y el desarrollo integral de cada persona.



Abastecimiento y compras sostenibles

GRI 204; GRI 308; GRI 414 | ODS 8, ODS 12

Fortaleciendo nuestra operación – Cadena de suministro

GRI 201; GRI 204 | ODS 8, ODS 9

- Entendemos que cada logro de Cajasán se sustenta en una cadena de suministro sólida y responsable, capaz de garantizar que insumos, productos y servicios lleguen a tiempo para el correcto funcionamiento de nuestras sedes y programas.
- Durante 2024, la Unidad de Abastecimiento y Logística trabajó de manera articulada con su red de proveedores, logrando una gestión total de **\$38.905.305.016**. Este esfuerzo no solo aseguró eficiencia operativa, sino que también impulsó el desarrollo económico de la región: **el 92% de las compras y servicios se realizaron con proveedores locales de Santander**, fortaleciendo la economía del territorio. **El 8% restante** correspondió a adquisiciones con proveedores de nivel nacional, necesarias para complementar la operación.

TIPO DE ORDEN	LOCAL	NACIONAL	TOTAL GENERAL
Activos limite maximo inversiones	\$ 2.563.967.699	\$ 249.747.400	\$ 2.813.715.099
Orden de compra educación formal		\$ 122.307.000	\$ 122.307.000
Orden de compras salud	\$ 2.524.751.468	\$ 392.778.203	\$ 2.917.529.671
Orden de servicio aportes y comercial	\$ 213.139.616	\$ 616.499.345	\$ 829.638.961
Orden de servicio credito social	\$ 334.958.099	\$ 2.977.715	\$ 337.935.814
Orden de servicio cultura	\$ 1.416.246.516	\$ 4.497.380	\$ 1.420.743.896
Orden de servicio educacion formal	\$ 350.309.152	\$ 1.904.537	\$ 352.213.689
Orden de servicio etdh	\$ 1.645.344.179	\$ 42.436.342	\$ 1.687.780.521
Orden de servicio impacto social	\$ 1.419.019.141	\$ 7.000.000	\$ 1.426.019.141
Orden de servicio recreacion y hoteleria	\$ 4.131.155.720	\$ 101.207.762	\$ 4.232.363.482
Orden de servicio retail	\$ 137.499.037		\$ 137.499.037
Orden de servicio salud	\$ 642.777.476	\$ 12.277.927	\$ 655.055.403
Orden de servicio staff	\$ 1.676.788		\$ 1.676.788
Ordenes de compra	\$ 3.199.432.698	\$ 142.041.732	\$ 3.341.474.430
Ordenes de compra responsabilidad social	\$ 8.925.000		\$ 8.925.000
Ordenes de servicio	\$ 17.150.996.940	\$ 1.430.944.863	\$ 18.581.941.803
Ordenes de servicio lim maximo de inversion	\$ 6.078.380		\$ 6.078.380
Total general	\$ 35.746.277.909	\$ 3.126.620.206	\$ 38.872.898.115

REGIÓN	VALOR TOTAL	PORCENTAJE
LOCAL	\$35.746.277.909	92%
NACIONAL	\$3.126.620.206	8%
TOTAL	\$38.872.898.115	100%

→ CAJASAN mantiene su firme preferencia por los proveedores de nuestra región. Cada bien adquirido y cada servicio contratado es una demostración de confianza en el talento santandereano, un reconocimiento a quienes, con esfuerzo y dedicación, contribuyen al desarrollo presente y futuro de nuestra tierra. Apostar por lo nuestro no es solo una decisión administrativa: es un compromiso con la gente de Santander y una inversión en su potencial.

→ Los resultados hablan por sí mismos. Entre 2023 y 2024, el valor de las compras se incrementó en \$1.611.608.736, un crecimiento que trasciende las cifras y se convierte en símbolo de unión, confianza mutua y desarrollo compartido. Cada negociación fortalecida es un lazo más en esta red de progreso; cada inversión regional es una oportunidad que impulsa nuevas posibilidades para las generaciones presentes y futuras.

→ De esta manera, la Caja no solo adquiere productos o servicios: **siembra prosperidad, impulsa sueños y reafirma que en Santander late, con fuerza indomable, el espíritu de un territorio que avanza unido hacia un futuro sostenible.**

AÑO	VALOR TOTAL
2019	\$ 26.968.893.000
2020	\$ 14.810.531.000
2021	\$ 20.785.272.250
2022	\$ 32.574.106.031
2023	\$ 37.261.289.379
2024	\$ 38.872.898.115



Impulsando la transformación social

GRI 203; GRI 413; GRI 3-1 | ODS 1, ODS 4, ODS 8

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

GRI 404; GRI 203 | ODS 4, ODS 8

En 2024, la Unidad de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano reafirmó su compromiso con el talento humano de la región, fortaleciendo competencias laborales de afiliados, sus familias y la comunidad, siempre alineadas con las necesidades del mercado y las tendencias formativas.

Principales logros del año:

1. Formación técnica laboral:

GRI 404 | ODS 4, ODS 8

- 1.280 personas capacitadas en sectores clave: cocina, almacén y bodega, y seguridad y salud en el trabajo.
- Generación de oportunidades reales de empleabilidad e inserción laboral.

2. Educación informal:

GRI 404 | ODS 4, ODS 8

- 12.916 participantes en formación práctica en artes y oficios, gastronomía, belleza y confecciones.
- Fomento de ingresos y emprendimientos sostenibles.

3. Diplomados y eventos académicos:

- 8.546 personas capacitadas, fortaleciendo competencias profesionales y actualización de conocimientos.

4. Intervención empresarial:

GRI 413; GRI 404 | ODS 8, ODS 9

- Servicios de formación a 106 empresas, beneficiando a 4.905 trabajadores con programas a la medida para mejorar productividad y desempeño.

5. Inclusión productiva (Programa FOSFEC):

GRI 203; GRI 413 | ODS 1, ODS 8, ODS 10

- Capacitación de 19.184 personas cesantes, facilitando su reintegración al mercado laboral.



Impacto global:

- ➔ El Instituto Técnico Laboral de Cajasan atendió a 43.927 personas durante 2024, consolidándose como un referente regional en formación para el trabajo y desarrollo humano.
GRI 404; GRI 203 | ODS 4, ODS 8
- ➔ Estos resultados reflejan un compromiso con el progreso social y económico, usando la educación como herramienta para cerrar brechas, generar oportunidades y construir un futuro con equidad, productividad e inclusión.

Aportes que nos inspiran

En Cajasan reafirmamos nuestro compromiso de generar experiencias de bienestar y felicidad para las familias santandereanas. Cada aporte recibido se convierte en una oportunidad para fortalecer el tejido social y seguir siendo aliados estratégicos en la construcción de un territorio más equitativo y próspero.

Recibimos **\$201.726 millones**, recursos gestionados con eficiencia, transparencia y un crecimiento del **8,98%** frente al año anterior. Este resultado refleja la confianza del sector empresarial en nuestra labor y confirma el impacto positivo de nuestras iniciativas en el desarrollo social del departamento.

Estos recursos se transformaron en bienestar real para **387.783 afiliados y sus familias**, quienes vivieron experiencias significativas que aportan a su calidad de vida. Cada acción que emprendemos es una oportunidad para acompañar sus sueños y responder a sus necesidades con soluciones responsables y humanas.

Contamos con **180.845 afiliados**, entre trabajadores dependientes, independientes y pensionados que encuentran en Cajasan un aliado para su bienestar integral. Este tejido humano es la base que impulsa nuestra misión social.

25.673 empresas confiaron en nosotros, reafirmando la importancia del trabajo conjunto entre el sector productivo y nuestra institución para avanzar en la generación de oportunidades y en la construcción de una región más sólida.



Durante el año entregamos **1.234.175 cuotas** monetarias a trabajadores beneficiarios de las categorías A y B, un apoyo directo que contribuye al equilibrio económico de sus hogares y a la cobertura de necesidades esenciales.

Finalmente, destinamos **\$60.332 millones en Subsidio en Dinero**, un incremento del **7,47%** respecto al año anterior. Este esfuerzo refleja nuestro propósito de seguir ampliando el alcance de nuestros apoyos y garantizar que más familias accedan a beneficios que mejoran de manera tangible su bienestar.

Cultura que Transforma, Eventos que Sostienen

GRI 203; GRI 413 | ODS 4, ODS 11



En 2024 reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad cultural, entendiendo el arte como un motor esencial para el desarrollo humano, la cohesión social y la construcción de comunidades más resilientes. Promover la cultura es también promover bienestar, identidad y territorio.



Fortalecimos nuestras **Escuelas de Arte**, ampliando el acceso a expresiones creativas que nutren el pensamiento crítico, la sensibilidad y la innovación social. La formación en pintura, teatro, danza, música, ciencia, literatura y tecnología se consolidó como un espacio donde niños, jóvenes y adultos pueden crecer desde una perspectiva integral y sostenible.

Desarrollamos **eventos culturales innovadores**, incorporando experiencias inmersivas y herramientas tecnológicas como la realidad virtual, la literatura musicalizada y la narración oral. Estas iniciativas permitieron acercar nuevas formas de arte a nuestras comunidades, promoviendo la creatividad, el aprendizaje y la inclusión a través de prácticas responsables y accesibles.

Creamos escenarios de **esparcimiento y encuentro familiar**, donde los espectáculos culturales se convirtieron en espacios seguros y enriquecedores para disfrutar del arte en todas sus expresiones. Cada actividad fue diseñada para fortalecer los lazos comunitarios y fomentar el acceso equitativo a bienes culturales, un pilar clave en nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Un total de **57.109 afiliados** y personas a cargo participaron en nuestras actividades culturales, eventos artísticos y Escuelas de Arte, demostrando el valor de la cultura como herramienta de transformación social.

Desde nuestras Bibliotecas atendimos a 51.467 usuarios, ofreciendo espacios de conocimiento, lectura, creatividad y encuentro que promueven el aprendizaje continuo y el acceso democrático a la información.

Salud Integral.

En Cajasán entendemos la salud como un pilar esencial de la sostenibilidad social. Por eso, trabajamos para brindar una atención integral, accesible, humanizada y de alta calidad, orientada al bienestar de nuestros afiliados y de toda la comunidad santandereana. Nuestro enfoque sostenible está centrado en la prevención, el cuidado continuo y la promoción de estilos de vida saludables que fortalezcan el desarrollo de territorios más resilientes y equitativos.

Disponemos de soluciones que abarcan servicios preventivos, diagnósticos, tratamientos, rehabilitación y modalidades innovadoras como la telemedicina y la atención domiciliaria. Este modelo integral nos permite acercar la atención a diferentes poblaciones, reducir barreras de acceso y promover una cultura de autocuidado que contribuye al bienestar colectivo. A lo largo del 2024 realizamos **49.481** atenciones en nuestros servicios y

programas de salud, impactando de manera positiva la calidad de vida de miles de personas. Cada consulta, intervención y acompañamiento refleja nuestro compromiso con una atención centrada en las personas y con la gestión responsable de sus necesidades.

Un total de **12.990** personas se beneficiaron de nuestros servicios de nutrición y vacunación, promoviendo la salud preventiva como una estrategia clave para disminuir riesgos y fortalecer hábitos de bienestar sostenible.

Asimismo, desarrollamos **9.918 atenciones intramurales y extramurales en el entorno empresarial**, contribuyendo a la salud laboral y fortaleciendo ambientes de trabajo seguros, saludables y productivos para nuestros afiliados y las empresas que confían en nosotros.

Alianzas y relacionamiento:

Creemos firmemente que la sostenibilidad se construye mediante relaciones sólidas, colaborativas y transformadoras. Bajo esta convicción, fortalecimos un ecosistema de aliados estratégicos que comparten nuestro propósito de impulsar el bienestar integral en Santander. Cada alianza que tejemos es una oportunidad para ampliar nuestro alcance, potenciar capacidades y construir un territorio más equitativo, resiliente e inclusivo. Estas alianzas se consolidaron como un mecanismo clave para asegurar que más familias accedan a bienes y servicios que promueven

su desarrollo humano. Trabajamos de la mano con organizaciones públicas, privadas y sociales para articular esfuerzos, generar valor compartido y responder de manera conjunta a los desafíos sociales, económicos y ambientales del departamento.



Gracias a este trabajo cooperativo, más de **246.271 afiliados** accedieron a beneficios y programas que fortalecen su bienestar integral. Nuestras más de **180 alianzas estratégicas**, construidas con actores de diversos sectores económicos, nos permitieron ampliar las oportunidades disponibles para la comunidad, garantizando que nuestros afiliados cuenten con soluciones accesibles y sostenibles en múltiples ámbitos de su vida diaria.

El impacto de estas colaboraciones se reflejó en **\$2.414 millones en ahorros** para los afiliados, un valor que libera recursos para sus

hogares y contribuye a mejorar su estabilidad financiera. Estos ahorros no solo representan cifras, sino decisiones que alivian cargas económicas y aumentan la capacidad de las familias para proyectar su futuro.

Asimismo, **1.721 afiliados de otras Cajas de Compensación** vivieron experiencias de turismo social por medio del convenio Cajas sin Fronteras. Esta iniciativa fortalece la integración territorial y promueve prácticas de turismo sostenible, permitiendo que más personas accedan a actividades culturales, recreativas y educativas que amplían su visión del país.

Vivienda y construcción

Entendemos la vivienda como un derecho fundamental y un pilar clave de la sostenibilidad social. Cada hogar que acompañamos y cada proyecto habitacional que impulsamos son oportunidades para fortalecer el arraigo, la estabilidad y el bienestar de las familias santandereanas. Con esta visión, trabajamos para que más personas accedan a entornos seguros, dignos y propicios para su desarrollo.

Durante el **2024 entregamos 244 subsidios familiares de vivienda**, impactando positivamente a hogares de **25 municipios de Santander**.



Este avance representa mucho más que una cifra: significa la posibilidad real de construir un futuro estable, fortalecer la identidad familiar y consolidar comunidades más inclusivas y resilientes.

Destinamos **\$10.089.300.000** a la construcción de este sueño colectivo, recursos que transformaron la vida de **336 integrantes de familias afiliadas**. Este logro fue posible gracias a la articulación de **fondos propios, recursos del sistema de compensación y aportes gubernamentales**, demostrando que la sostenibilidad se alcanza cuando sumamos capacidades y fortalecemos alianzas que multiplican el impacto.

Acompañamos de manera personalizada a **3.450 afiliados**, brindando orientación social, técnica y financiera que les permitió tomar decisiones informadas y avanzar con confianza en su proceso de adquisición o mejoramiento de vivienda. Este acompañamiento es parte fundamental de nuestra apuesta por una vivienda sostenible que trasciende el acceso físico a un inmueble y se orienta al bienestar integral de las personas. Realizamos **205 talleres de vivienda en empresas afiliadas**, promoviendo educación financiera, autogestión, cultura del ahorro y acceso oportuno a los programas disponibles. Estos espacios fortalecen las capacidades de las familias y generan comunidades más conscientes, informadas y empoderadas. Impulsamos así la consolidación del **patrimonio familiar santandereano**, siendo un aliado cercano en cada etapa del camino: desde que nace la necesidad de un hogar digno, hasta que se hace realidad. Nuestro compromiso está respaldado por alianzas estratégicas que abren nuevas oportunidades y permiten que más familias construyan un proyecto de vida sostenible, estable y lleno de esperanza.

Nuestro Aporte

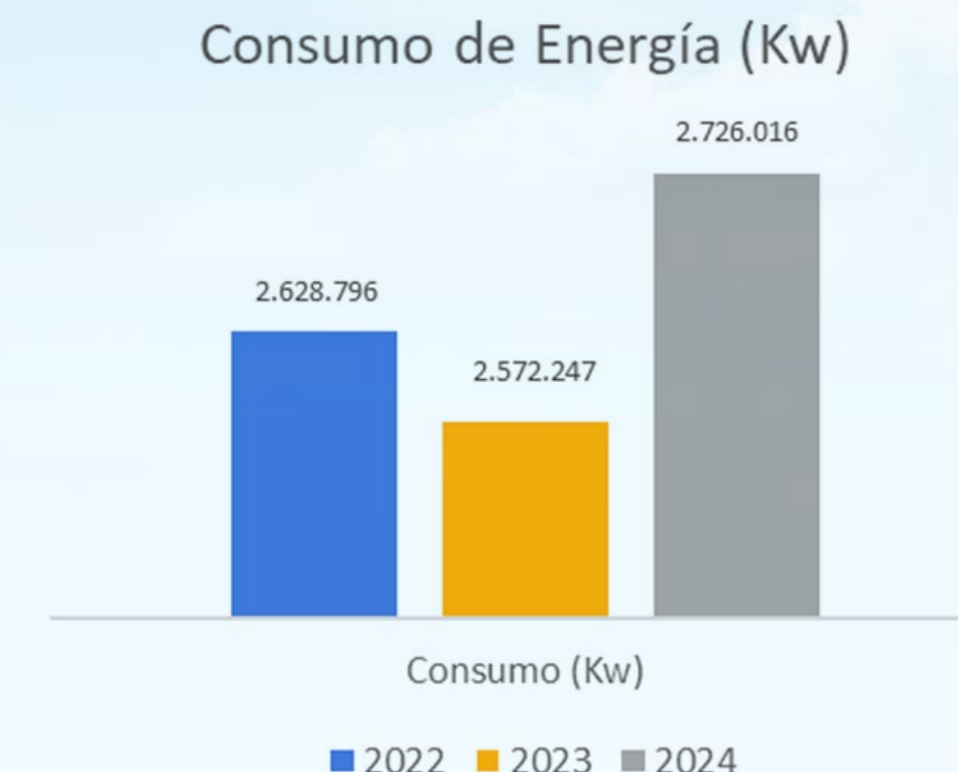
Al Cuidado Del Planeta

En 2024 se encendió con más fuerza la energía que impulsa cada sueño, cada servicio y cada espacio de encuentro. La luz que circula por nuestras 35 sedes no solo alimenta infraestructuras, sino que se convierte en motor de bienestar para miles de familias que encuentran en nosotros un lugar de salud, educación, recreación y oportunidades.

El consumo energético alcanzó **2.726.016 kWh**, lo que representó un incremento del 5% frente a 2023, cuando se registraron 2.572.247 kWh.

Este aumento estuvo asociado principalmente a la **expansión de nuestra operación**, con la apertura de la sede recreacional en **Sabana de Torres y del Parque Cajasán en Puerta del Sol**, espacios que hoy fortalecen nuestra oferta de bienestar para las familias santandereanas.

Más allá de las cifras, este crecimiento refleja la consolidación de nuestro propósito institucional de **crear escenarios de salud, educación, recreación y oportunidades**, al tiempo que asumimos el compromiso de avanzar hacia una gestión energética más eficiente y sostenible. La energía que utilizamos no solo ilumina nuestras sedes, sino que también impulsa nuestra misión de transformar la vida de la comunidad.



Retos hacia un futuro sostenible
GRI 302; GRI 303 | ODS 6, ODS 7, ODS 13

De cara al 2025, Cajasán se ha propuesto el desafío de **reducir el consumo eléctrico y avanzar en la implementación de energías renovables**, con especial énfasis en la solar. Este compromiso busca optimizar la operación de nuestras sedes, mitigar los impactos ambientales y fortalecer nuestra contribución al cuidado del planeta.

Para alcanzar esta meta, continuaremos con un **monitoreo riguroso de consumos, el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones** y el impulso de programas de sensibilización y educación ambiental dirigidos a colaboradores, afiliados y usuarios.

Más que una meta técnica, este reto representa una oportunidad de **transformar nuestra cultura organizacional hacia la sostenibilidad**, promoviendo la participación activa de toda la comunidad Cajasan.

Así, nuestro propósito para 2025 se resume en una convicción: crecer cuidando y servir transformando, avanzando hacia un futuro iluminado por energías limpias y responsables.

302-4 Reducción del consumo energético y transición a energías limpias

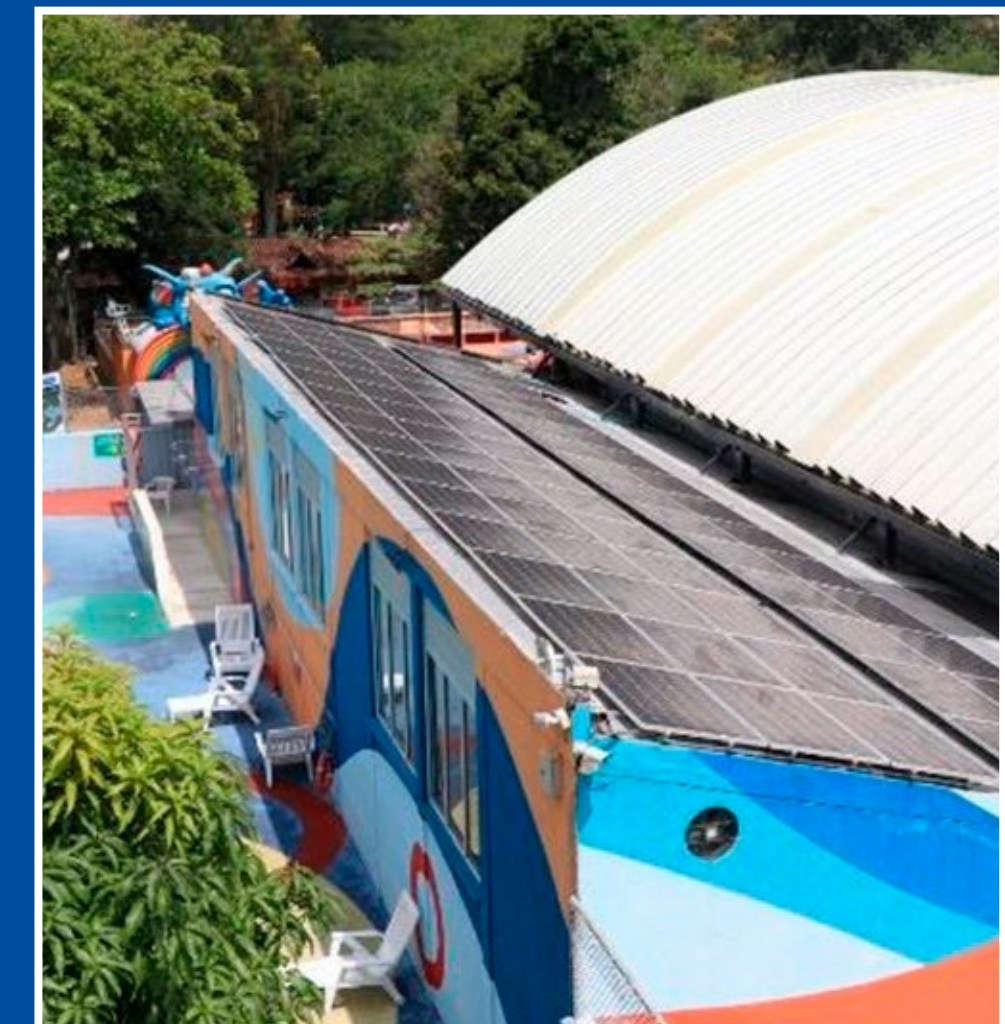
En Cajasan entendemos que la energía es más que un recurso: es un medio para avanzar hacia la sostenibilidad y transformar la manera en que servimos a nuestras comunidades. Nuestro compromiso con la reducción del consumo eléctrico no se limita al ahorro económico; responde al deber de ser una organización consciente de los impactos ambientales derivados del uso de energía convencional y su relación con las emisiones de gases de efecto invernadero.

En este camino, hemos fortalecido la transición hacia energías renovables como respuesta concreta al cambio climático. Durante 2024, Cajasan operó tres plantas solares fotovoltaicas **ON GRID** en las sedes de Campoalegre, Guarigua y Sabana de Torres, además del sistema **OFF GRID** en el Colegio Lagos y en nuestra sede principal Puerta del Sol.

tangible de nuestro compromiso por diversificar las fuentes de energía, reducir la huella ambiental y consolidar una organización responsable con el entorno.

Cada panel solar instalado y cada kilovatio generado desde fuentes limpias son un paso firme hacia el futuro, garantizando que la energía que nos impulsa también contribuya al cuidado del planeta.

CAMPOALEGRE



GUARIGUA



SABANA DE TORRES



LAGOS



SEDE PUERTA DEL SOL





Tecnología **ON GRID:** energía solar que transforma nuestra operación

La transformación ambiental se materializa con acciones concretas, visibles y sostenibles. En Cajasán hemos avanzado en la transición energética incorporando tecnología ON GRID como estrategia clave para reducir el consumo de energía convencional y contribuir a la disminución de emisiones contaminantes.

Actualmente, nuestras plantas solares fotovoltaicas en Campoalegre y Mundo Guarigua operan con 298 paneles solares, instalados en cubiertas de aproximadamente 605 m², cada uno con una potencia nominal de 285 W, alcanzando una capacidad pico de 85 kWp. En el CIS Sabana de Torres, se cuenta con 18 paneles solares que suman 6 kWp, consolidando este espacio como referente en el uso de energías limpias.

Adicionalmente, en nuestra sede principal Puerta del Sol instalamos 240 paneles solares, con una potencia nominal de 144 kWp, fortaleciendo nuestro compromiso con la reducción de consumo eléctrico y la disminución de emisiones de dióxido de carbono (CO2). Este sistema integra innovación, sostenibilidad y servicio en un mismo proyecto.

Cada panel solar representa una decisión consciente de unir el presente con el futuro, de apostar por un modelo energético responsable y de avanzar hacia un planeta más limpio y resiliente.

A continuación, se presentan los consumos registrados en los cuatro sistemas durante la vigencia 2024, reafirmando que la sostenibilidad no es solo un propósito, sino una realidad que construimos día a día.

Sede	Generación de Energía 2022 (MWh)	Generación de Energía 2023 (MWh)	Generación de Energía 2024 (MWh)
SEDE Y HOTEL CAMPOALEGRE	61,6	60,9	63,66
HOTEL MUNDO GUARIGUA	43,5	35,6	49,01
CIS Y CENTRO EMP. SABANA	9,4	7,8	7,5
SEDE PUERTA DEL SOL			163,44

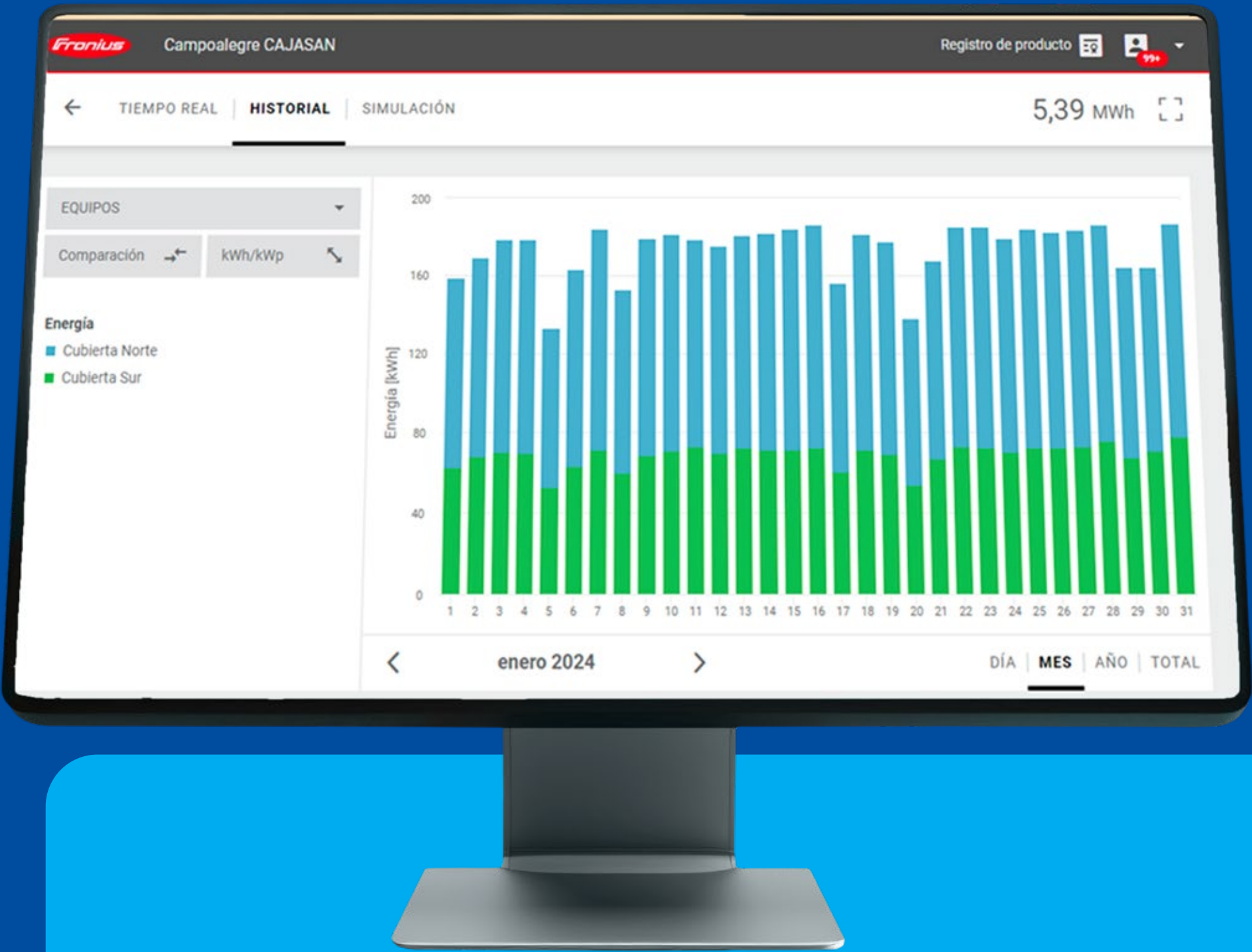


En Cajasán, cada rayo de sol capturado se convierte en información valiosa gracias a un **seguimiento riguroso** que nos impulsa a ser más eficientes y responsables.

Mediante las aplicaciones **Solar Web y Enphase Energy**, nuestros equipos pueden, desde cualquier smartphone, **verificar en tiempo real la producción y generación de energía** de cada planta solar instalada, incluyendo registros históricos de días anteriores.

Este monitoreo constante asegura que cada panel cumpla su misión, permite **detectar oportunidades de mejora** y facilita la **toma de decisiones rápidas y efectivas**, convirtiendo la sostenibilidad en una práctica diaria, respaldada por la tecnología y la ciencia.

A continuación, se presenta una ilustración que muestra cómo este sistema de seguimiento acompaña nuestras operaciones y fortalece la eficiencia energética, reafirmando nuestro compromiso con el cuidado del planeta.



Tres objetivos, una sola convicción: cuidar la vida

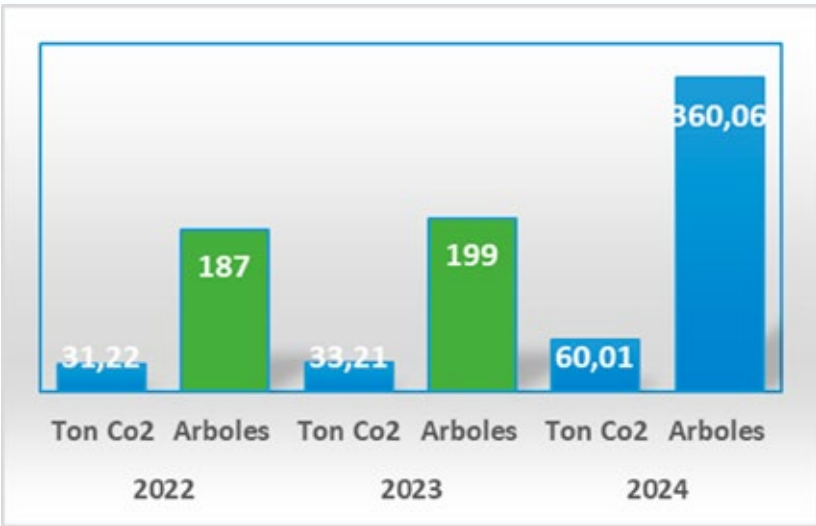
En Cajasán comprendemos que gestionar la energía va más allá de números o eficiencia: es un compromiso con el planeta y una decisión consciente de ser parte de la solución. Por ello, trabajamos en tres objetivos esenciales que guían nuestras acciones:

1. Reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

La autogeneración con energía renovable nos ha permitido avanzar en la lucha contra el cambio climático. En 2024, evitamos 46,49 toneladas de CO2, y gracias a la tecnología OFF GRID, se sumaron 13,52 toneladas adicionales en las sedes de Colegio Lagos, Campoalegre, Mundo Guarigua y Puerta del Sol. Cada tonelada representa un respiro para el planeta y un legado de aire más limpio para futuras generaciones.

2. Preservación del medio ambiente.

La implementación de energía solar ha permitido reducir acumuladamente 302,74 toneladas de CO2, un logro que refleja nuestro compromiso con la conservación de bosques, ríos, fauna y comunidades, promoviendo un entorno más equilibrado y saludable para todos.



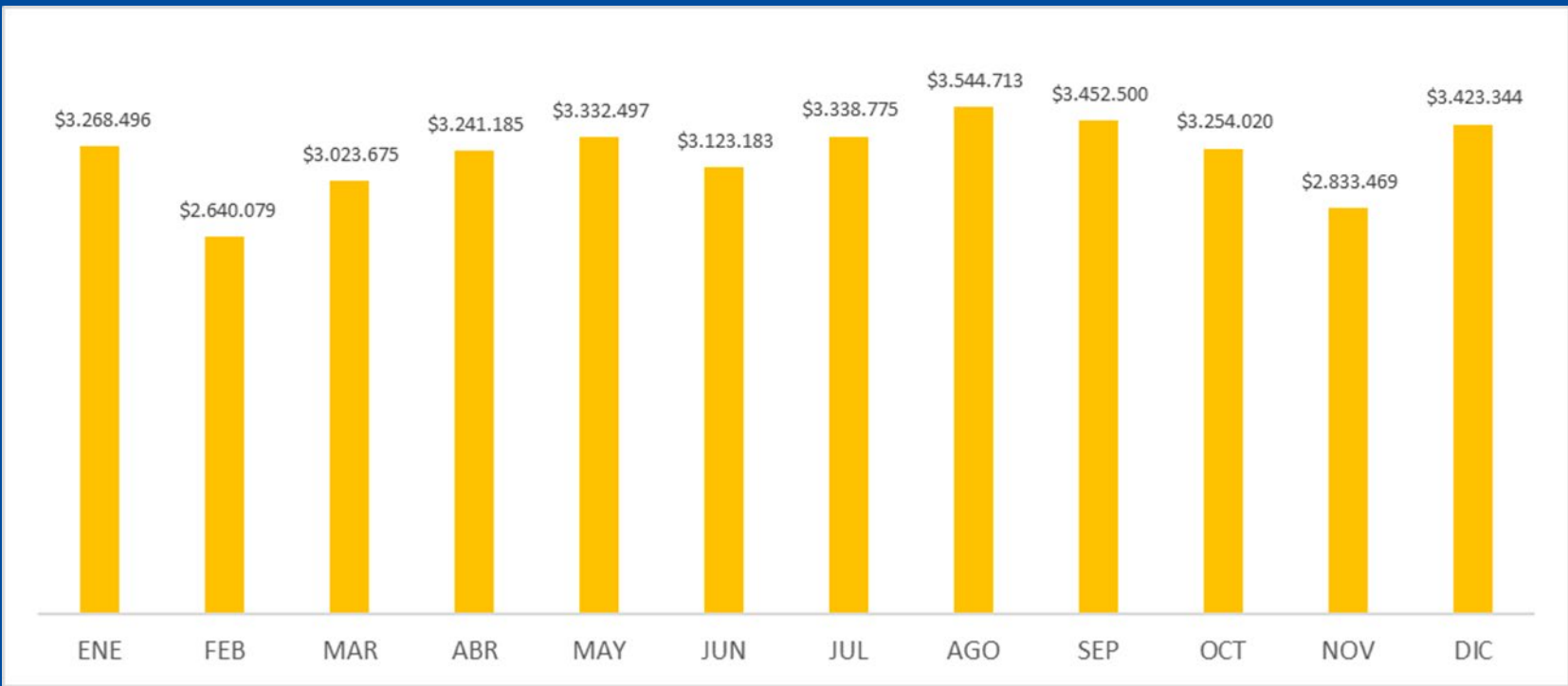
3. La reducción de costos operativos por consumo de energía.

Nuestros sistemas solares no solo generan energía limpia, sino que también contribuyen a la sostenibilidad financiera de la organización. Al no depender del servicio eléctrico convencional, representan una inversión estratégica con una vida útil estimada de 20 años, ofreciendo beneficios duraderos tanto para la Caja como para la comunidad que servimos.

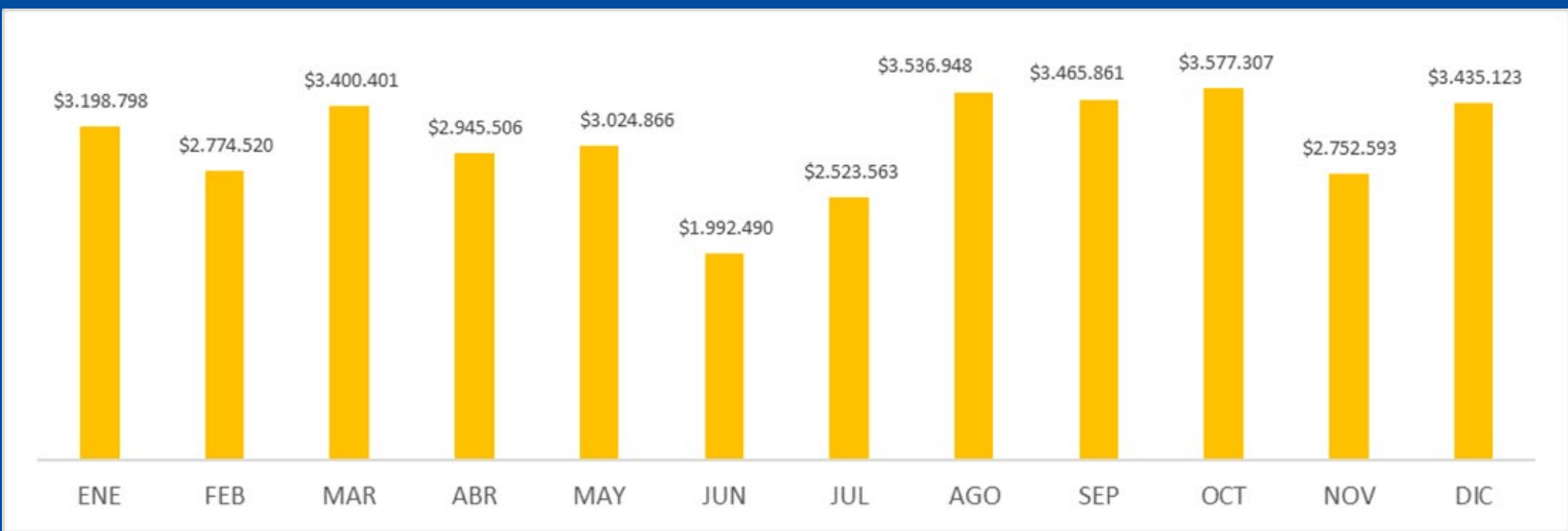
Durante 2024, la planta solar de la sede Campoalegre abasteció el 19% del consumo energético, logrando un ahorro de **\$38.475.936** con un total de 63.667 kWh generados. Cada kilovatio solar no solo disminuye emisiones, sino que también permite destinar más recursos a transformar vidas, apoyar familias y fortalecer programas sociales.

Este ejemplo demuestra que sostenibilidad y eficiencia económica pueden ir de la mano, donde cada ahorro se traduce en mayores oportunidades para las personas y un compromiso tangible con el cuidado del planeta.

Consumo de ahorro mes a mes en nuestra sede de Campoalegre:



En la sede Mundo Guarigua la planta solar abasteció el 14 % de energía logrando un ahorro de \$ 36.627.976 millones con un consumo de 49.012 Kw/h.



En la sede Puerta del Sol la planta solar abasteció el 20% de energía logrando un ahorro de \$ 98.608.273 millones con un consumo de 163.447 kw/h.



Un 2025 de nuevos desafíos

El 2025 nos plantea un reto mayor: seguir impulsando las energías limpias en nuestras sedes, expandir su impacto a más municipios y evaluar nuevas inversiones en energías renovables. Nuestro compromiso con la sostenibilidad no se detiene; evoluciona, se multiplica y mira siempre hacia el futuro.



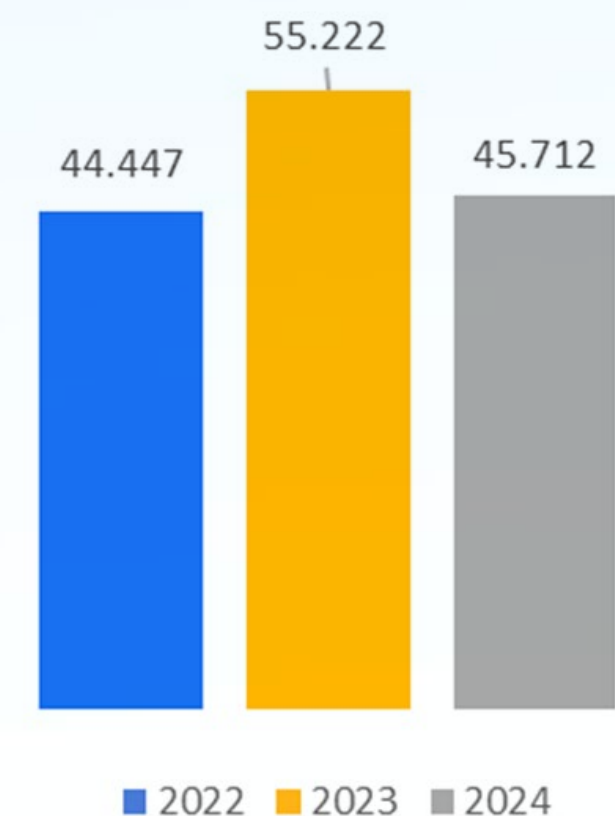
303-1 Extracción de agua por fuente

GRI 303-1 | ODS 6

Si el sol es fuente de vida, el agua es su espejo. En Cajasán entendemos que este recurso vital es el corazón de la naturaleza y de nuestras comunidades, por eso trabajamos en dos frentes:

- ➔ Consumo responsable, como acto de gratitud hacia el planeta.
- ➔ Remoción de contaminantes, como muestra de respeto por las aguas que nos sostienen.

Consumo de Agua (m3)



En 2024, el consumo de agua en nuestras sedes alcanzó 45.712 m³, lo que representa una reducción del 17 % frente a los 55.222 m³ de 2023. Este logro demuestra que, con disciplina, innovación y conciencia colectiva, podemos transformar el uso de los recursos naturales. Cada metro cúbico ahorrado es un río más libre, un caudal más puro para las generaciones futuras.

Agua: fuente de vida, motor de innovación

En la ampliación de la Sede Cajasán Puerta del Sol, dimos un paso ejemplar hacia la gestión inteligente del agua. Se construyó un sistema hidráulico con un tanque de 51,4 m³ para recolectar aguas lluvias, abasteciendo los sanitarios de los pisos tercero, cuarto y quinto del nuevo edificio. Este sistema reduce el consumo de agua potable y convierte cada gota de lluvia en una oportunidad: de cuidar, ahorrar y demostrar que la sostenibilidad empieza en los detalles.

Reto 2025: mantener o reducir el consumo de agua en todas nuestras sedes, fortaleciendo programas de uso eficiente y reforzando los mantenimientos preventivos y correctivos de instalaciones y equipos. Cada acción cuenta; el agua es más que un recurso: es un patrimonio de vida.

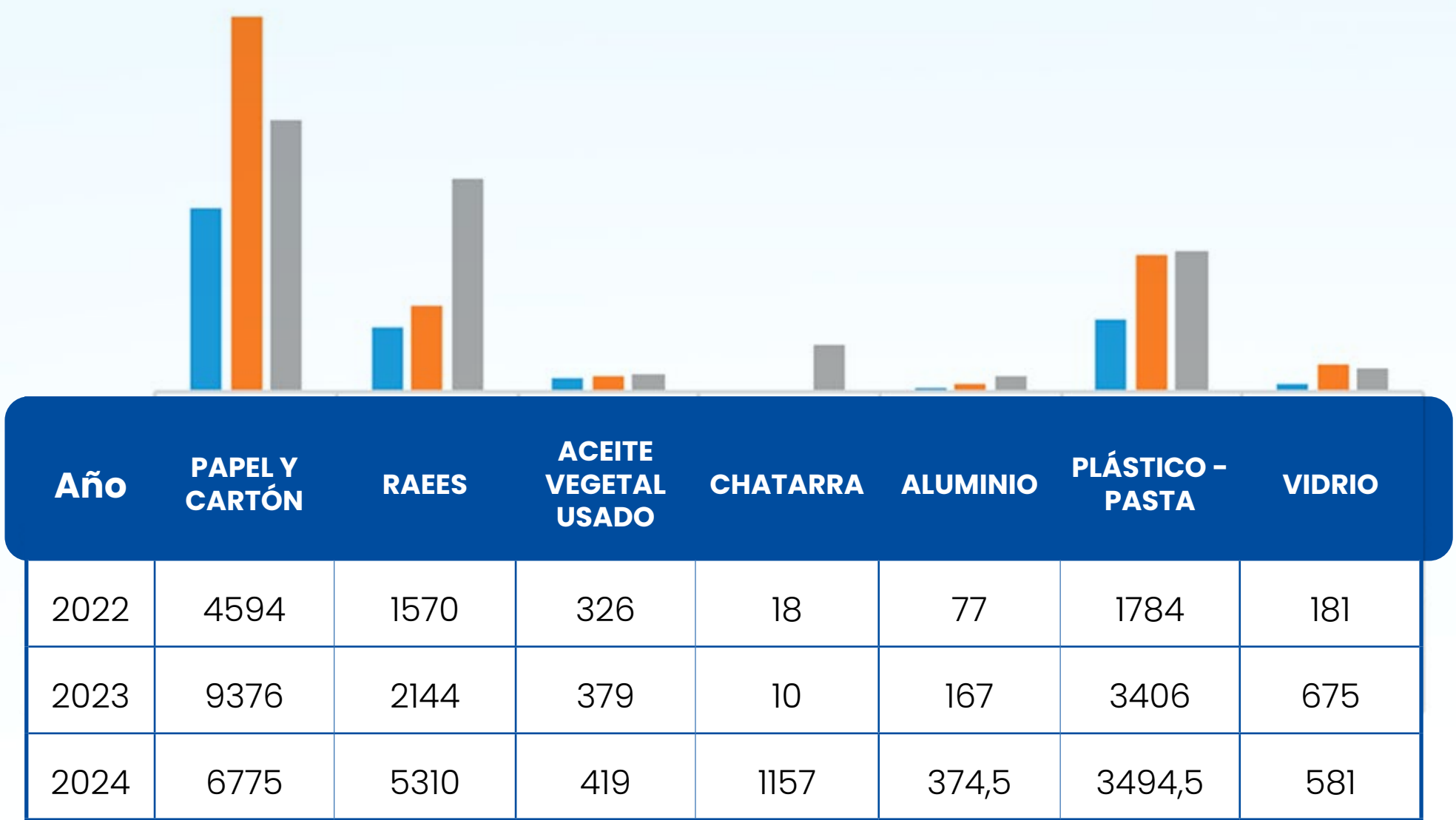
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación

Nuestra responsabilidad ambiental va más allá del consumo; también abarca lo que desechamos. En 2024, Cajasán gestionó 18.112 kg de residuos aprovechables, provenientes de nuestras operaciones y de usuarios, afiliados y visitantes.

Estos materiales fueron entregados a empresas certificadas que garantizaron su adecuado tratamiento y disposición final, convirtiendo la gestión de residuos en un motor de impacto positivo. Gracias a programas sociales, lo desechado se transformó en vida nueva: siembra de árboles

para devolver oxígeno y donaciones a fundaciones de animales, cuidando quienes no tienen voz pero sí derecho a un entorno digno.

Cajasan demuestra así que los residuos no son un fin, sino el inicio de una nueva cadena de valor que beneficia al medio ambiente y a la comunidad, sembrando esperanza en cada acción de reciclaje.



Programa de Reciclaje de Aceites Vegetales Usados

El aceite vegetal usado puede ser una amenaza silenciosa: contamina ríos y suelos al desecharse y pone en riesgo la salud cuando se reutiliza ilegalmente. En Cajasan enfrentamos este desafío con responsabilidad y acción.

En 2024, entregamos 419 kg de aceite vegetal usado a nuestro aliado GRASECOL S.A.S, empresa autorizada por la Autoridad Ambiental para su transporte y tratamiento. Lo que antes era un residuo contaminante se convirtió en materia prima para biodiesel, generando energía limpia que impulsa la vida sin dañar el planeta.

Cada litro recuperado es una victoria contra la contaminación y una muestra de que la innovación puede transformar problemas en oportunidades de sostenibilidad.



Programa de Reciclaje de Papel y Cartón en Alianza con PaperLab

El papel y el cartón acompañan nuestro día a día, pero si no se gestionan bien, pueden afectar bosques y fuentes de agua. En Cajasan damos a cada hoja y caja un segundo destino, respetando la vida de los árboles y la pureza de nuestros ríos. En 2024, recolectamos 6.775 kg de papel y cartón, logrando:

- ➔ 20.464 kWh de energía ahorrados
- ➔ 53.418 litros de agua preservados
- ➔ 86,71 árboles que continúan en pie

Cada número simboliza esperanza: energía que no se consumió, agua que sigue fluyendo y árboles que siguen abrazando el cielo. Este programa demuestra que la sostenibilidad es una cadena de vida: lo que reciclamos regresa como energía, oxígeno y futuro para nuestras comunidades.

AHORRO GRACIAS AL RECICLAJE DE PAPEL 2024			
AÑO	ENERGIA (KW/h)	AGUA (L)	ARBOLES
2020	137088,00	102810,00	58,00
2021	18652,00	139890,00	79,29
2022	13877,00	104030,00	59,01
2023	28321,00	212317,00	120,00
2024	20464,00	153418.00	86.71



Los residuos de papel y cartón recolectados no se pierden. Son clasificados y enviados a fábricas papeleras en todo el país, donde se transforman en materia prima para nuevos productos. Así, Cajasán evita la tala de árboles y da a cada hoja una segunda vida, convirtiendo lo usado en oportunidad y lo desechado en esperanza.

Programa de Reciclaje “Devuelve Tecnología, Restaura tu Huella”

La tecnología nos conecta y transforma nuestro mundo, pero cuando deja de usarse puede convertirse en una amenaza para la tierra y el agua. En 2024, Cajasán gestionó responsablemente 5.310 kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), en alianza con empresas santandereanas especialistas en su aprovechamiento y disposición segura. Cada dispositivo en desuso fue tratado con procesos que garantizan seguridad y sostenibilidad:

- Destrucción y limpieza de datos, protegiendo la información.
- Despiece y segregación de componentes, preparándolos para un nuevo destino.
- Recuperación de materiales (ferrosos, no ferrosos, plásticos, otros), reincorporados como materia prima.
- Gestión de residuos peligrosos y disposición final responsable, cumpliendo la normatividad ambiental.

Con este programa, Cajasán demuestra que la tecnología, incluso al final de su vida útil, puede seguir sirviendo a la humanidad sin dañar el planeta. Transformamos desechos en oportunidades y reducimos nuestra huella ambiental con cada avance digital.



Cultura Cero Papel: innovación que cuida el planeta

GRI 302; GRI 306 | ODS 12, ODS 9

La sostenibilidad no solo se mide en paneles solares o litros de agua ahorrados; también está en cómo transformamos nuestra forma de trabajar. En Cajasan, entendimos que cada hoja no impresa es un árbol que sigue en pie, y que cada trámite digital es un paso hacia un futuro más ágil y responsable.



En 2024, implementamos la estrategia Cultura Cero Papel, sensibilizando a 288 colaboradores sobre el uso eficiente de recursos como agua, energía y biodiversidad, y promoviendo la corresponsabilidad ambiental. Cada aprobación fue más que un logro académico: fue un compromiso con el planeta.



El objetivo de esta estrategia va más allá de reducir papel: busca abrazar la eficiencia, la innovación administrativa y la transformación digital, sustituyendo lo físico por lo electrónico, agilizando trámites y minimizando la huella de carbono.

- Reducción del consumo de papel
- Menor uso de energía de impresoras y escáneres
- Optimización en la foliación de documentos

Cada firma electrónica fue más que un trámite: fue la confirmación de que la sostenibilidad se escribe con innovación y se firma con compromiso.

En Cajasan construimos un futuro donde el progreso no compite con la naturaleza, donde la rentabilidad también se mide en bienestar y donde cada acción, por pequeña que parezca, se multiplica en esperanza. La verdadera sostenibilidad es una fuerza que trasciende el tiempo, une a las personas y honra la vida.

Al servicio **de nuestra gente**

GRI 203; GRI 413 | ODS 3, ODS 11, ODS 8

En Cajasán, el compromiso social es el motor que nos impulsa a transformar vidas y fortalecer comunidades en Santander. Durante el 2024 desplegamos programas y eventos que promovieron la inclusión y el bienestar, especialmente en aquellos sectores que enfrentan los mayores desafíos. El respaldo de más de 25.673 empresas afiliadas se convirtió en un pilar esencial para financiar y sostener estas iniciativas, permitiéndonos ofrecer una amplia gama de servicios sociales subsidiados. Gracias a esta unión de esfuerzos, logramos construir un entorno más inclusivo, sostenible y lleno de oportunidades.



Cada aporte de las empresas afiliadas va más allá de un número: es un acto de confianza y solidaridad. Las cuotas monetarias se traducen en apoyo real para las familias, permitiéndoles enfocarse en lo más importante: su bienestar, su felicidad y su proyecto de vida. Toda acción refleja responsabilidad social y la convicción de que, juntos, podemos abrir caminos de crecimiento para todos los afiliados. Este informe de sostenibilidad recoge los logros de un año de impacto y transformación, mostrando cómo, unidos, construimos un Santander más justo, equitativo y resiliente, donde las personas puedan crecer, prosperar y alcanzar su máximo potencial, cuidando los recursos que la tierra nos brinda.

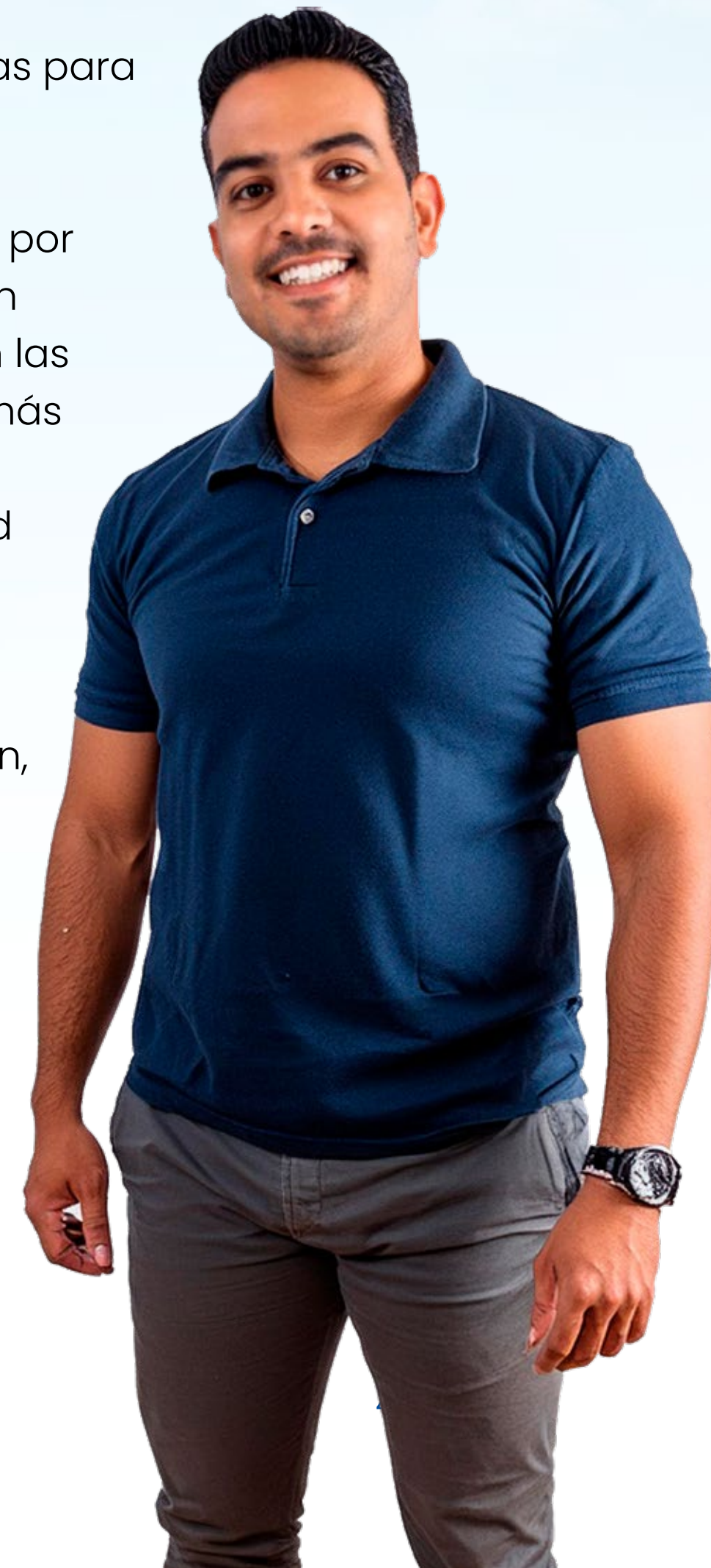


Impulsando proyectos fortalecemos familias

En el año 2024, desde la Unidad de Crédito Social, Cajasán se consolidó como un motor de progreso y esperanza para miles de familias santandereanas. Con asesoría cercana y acompañamiento constante, impulsamos proyectos de vida, fortalecimos la conciencia financiera y brindamos herramientas para transformar los sueños en realidades tangibles.

El compromiso de Cajasán se tradujo en resultados concretos: 12.690 créditos desembolsados por \$23.944 millones, beneficiando a trabajadores de 1.870 empresas afiliadas en 71 municipios, con cobertura directa en 15 municipios de Santander y una participación destacada del 97,44 % en las categorías A y B. Bajo la estrategia “Crédito con un propósito”, se otorgaron 6.174 créditos por más de \$2.700 millones, destinados a servicios que mejoran la calidad de vida: mercadeo, turismo, seguros, salud, educación y aliados estratégicos. Cada crédito se convirtió en una oportunidad para crecer, aprender y avanzar hacia un futuro más sostenible. La innovación digital amplió el alcance y la accesibilidad: 7.857 créditos digitales por \$3.787 millones, con 2.367 usuarios atendidos a través de canales en línea. El portal web se consolidó como un espacio confiable para consultas de saldos, certificados, extractos, convenios de libranza, créditos de pignoración, novedades y estados de cuenta. Paralelamente, la estrategia de cobro humanizado fortaleció la gestión de cartera, ofreciendo soluciones reales para aliviar las cargas de los hogares.

El respaldo fue nuestra bandera: la confianza de los afiliados se reflejó en la adquisición de 136.427 seguros de protección familiar, SOAT, seguro deudores, desempleo y pólizas todo riesgo, extendiendo tranquilidad en 14 municipios de Santander. El Crédito Social de Cajasán demostró ser mucho más que un apoyo financiero: es una herramienta de inclusión, un puente hacia nuevas oportunidades y un aliado en el desarrollo de las familias y comunidades.



Formar para transformar, conocimiento que abre caminos – Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

GRI 404; GRI 203 | ODS 4, ODS 8

El 2024 consolidó la educación para el trabajo y el desarrollo humano como un motor de esperanza, crecimiento y transformación. Desde la Unidad, creemos que cada espacio de formación es una semilla que florece en la vida de nuestros afiliados, sus familias y la comunidad, impulsando no solo el desarrollo individual, sino también el fortalecimiento de toda la región. Los resultados son evidencia de sueños cumplidos y de nuevos caminos que continúan abriéndose.

- ➔ **Formación en Técnico Laboral:** 1.069 usuarios emprendieron su ruta de aprendizaje en programas diseñados para responder a las necesidades del sector productivo. Áreas como Cocina, Almacén y Bodega, y Seguridad y Salud en el Trabajo fueron escenarios donde el conocimiento se transformó en oportunidades reales.
- ➔ **Educación Informal:** 9.220 alumnos descubrieron nuevas habilidades y talentos en artes, oficios, gastronomía, belleza, confecciones, entre otros. Cada taller fue un espacio donde la creatividad y el deseo de aprender se convirtieron en herramientas para la vida.



- ➔ **Diplomados y Eventos Académicos:** 13.862 personas fortalecieron sus conocimientos en diversas áreas de estudio. Cada diplomado y evento académico fue una puerta abierta hacia el aprendizaje continuo, hacia la actualización y hacia la excelencia.
- ➔ **Capacitación Empresarial:** 91 empresas confiaron en nosotros para diseñar procesos formativos a la medida de sus retos. Así, logramos impactar a 7.481 trabajadores que hoy cuentan con competencias renovadas para afrontar los desafíos del mundo laboral.
- ➔ **Programa FOSFEC para Cesantes:** 14.878 personas que enfrentaron la difícil situación del desempleo, encontraron en la

capacitación una oportunidad para renacer laboralmente. Este esfuerzo les brindó nuevas herramientas y habilidades para responder a las exigencias del mercado.

En 2024, el Instituto Técnico Laboral atendió a 39.120 personas, reflejando nuestro compromiso con una educación que transforma vidas, genera confianza y abre nuevos horizontes.

Este informe no solo presenta cifras: cuenta historias de superación y perseverancia. Cada número representa un rostro, un sueño y la certeza de que la educación y el desarrollo humano son pilares de un futuro más próspero y equitativo para todos.



Servicio de Educación Formal

En 2024, nuestro servicio de educación formal benefició a cientos de niños, niñas y adolescentes, ofreciendo un entorno seguro y estimulante para el aprendizaje. Cada propuesta pedagógica buscó desarrollar talentos, cultivar valores y preparar a los estudiantes para los retos del futuro. Se fortalecieron competencias clave para el mundo actual: bilingüismo, gestión emocional, uso ético de inteligencia artificial, innovación, investigación y aprendizaje autónomo. Gracias a estas estrategias, 1.678 estudiantes adquirieron habilidades para enfrentar desafíos con ética y liderazgo.

La formación integral se extendió a actividades extracurriculares. 3.802 niños y niñas participaron en programas como ballet, porrismo, taekwondo, gimnasia artística, robótica, fútbol, música y patinaje, desarrollando talentos y confianza personal.

Se establecieron alianzas con 25 preescolares en municipios como San Gil, Socorro, Barbosa, San Vicente, Barrancabermeja, Sabana de Torres y Vélez, beneficiando a 282 afiliados con subsidios en la tarifa de pensión y

promoviendo educación de calidad desde la primera infancia. En el desarrollo del talento humano, implementamos un programa de bilingüismo virtual en alianza con ABA English. Más de 421 trabajadores y beneficiarios accedieron a formación con tarifas subsidiadas, fortaleciendo competencias laborales y profesionales.

Finalmente, junto con el ICBF, operamos 3 Centros de Desarrollo Infantil (CDI) en Bucaramanga, Floridablanca y Piedecuesta, atendiendo a 890 niños y niñas menores de cinco años en situación de vulnerabilidad, ofreciendo educación inicial, acompañamiento psicosocial y nutrición.

El servicio de Educación Formal 2024 formó estudiantes y promovió desarrollo integral, equidad y oportunidades para la región de Santander.



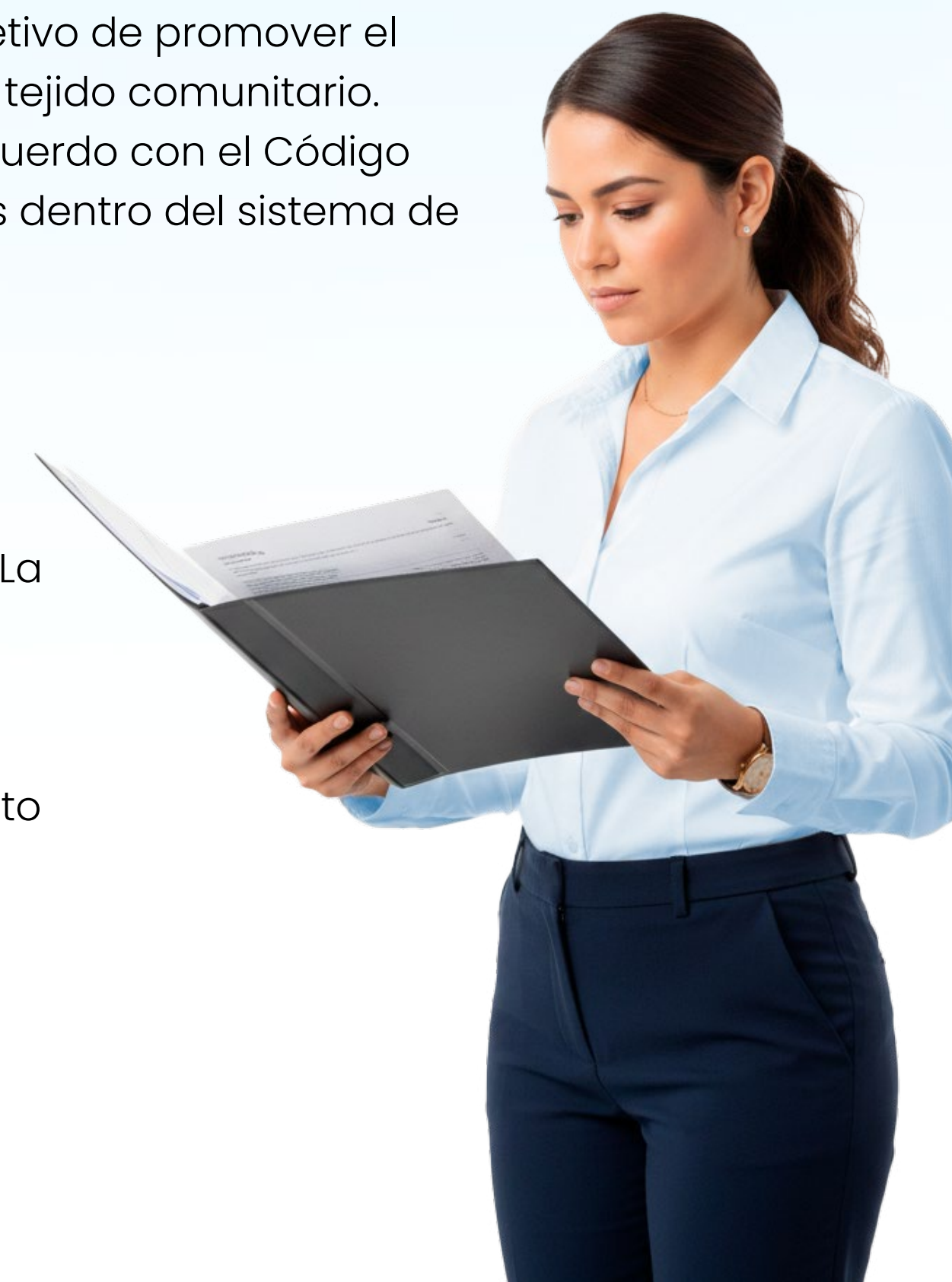
Estructura

que nos respalda

Propiedad y forma jurídica

Las Cajas de Compensación Familiar son instituciones privadas sin ánimo de lucro, creadas con el objetivo de promover el bienestar de las familias y fortalecer el tejido comunitario. Operamos como corporaciones, de acuerdo con el Código Civil, y cumplimos funciones esenciales dentro del sistema de seguridad social en Colombia.

Nuestra labor está regulada por la Ley 21 de 1982, que nos reconoce como entidades de origen legal y naturaleza especial con fines sociales. La Superintendencia del Subsidio Familiar nos otorga personería jurídica y ejerce inspección y vigilancia para garantizar transparencia, confianza y cumplimiento de nuestro mandato.



Nuestra organización refleja esta naturaleza social: contamos con una asamblea general de afiliados, un consejo directivo y un director administrativo, instancias que aseguran una gestión equilibrada, participativa y alineada con las necesidades de la comunidad.

La identidad jurídica de las Cajas de Compensación Familiar no solo define nuestro marco legal: respalda nuestra legitimidad, compromiso y capacidad para seguir generando oportunidades y fortaleciendo la calidad de vida de las familias colombianas.

Presencia

en nuestro territorio

Cobertura geográfica



Con una presencia que abarca 51 municipios en Santander, llevamos desarrollo, cercanía y soluciones a cada rincón donde las familias nos necesitan:

- **Zona Centro:** Barbosa, Bucaramanga, Charta, El Peñón, El Playón, Floridablanca, Girón, Lebrija, Los santos, Málaga, Matanza, Molagavita, Piedecuesta, Rionegro, Suratá, Tona, Vetás, Villanueva y Zapatoca.
- **Zona Sur:** Aratoca, Barichara, Charalá, Chipatá, Contratación, Curití, El Guacamayo, Encino, Güepsa, Mogotes, Ocamonte, Oiba, Onzaga, Palmar, Páramo, Pinchote, San Gil, San Joaquín, Simacota, Socorro, Suaita, Valle de San José y Vélez.
- **Zona Norte:** Barrancabermeja, Cimitarra, El Carmen de Chucurí, Puerto Parra, Puerto Wilches, Sabana de Torres, San Alberto y San Vicente de Chucurí.

Nuestros grupos de interés

Clientes y beneficiarios

GRI 2-29; GRI 3-1 | ODS 16, ODS 17



Nuestra labor está dirigida a una comunidad diversa que encuentra en nosotros respaldo y oportunidades. Atendemos a afiliados y sus dependientes, acompañamos a pensionados, brindamos soluciones a trabajadores independientes, generamos valor para las empresas afiliadas y extendemos nuestros servicios también a particulares. Cada uno de ellos representa un pilar fundamental de la gran familia que construimos día a día.

El equipo que nos impulsa

Nuestro talento humano

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, nuestra organización contó con un promedio de 698 colaboradores directos y 159 temporales, sumando 857 personas que, con talento y compromiso, hicieron posibles nuestros logros.

Del total, 503 mujeres y 195 hombres estaban en nómina directa, mientras que 105 mujeres y 54 hombres formaban parte de la nómina temporal. Este equipo, distribuido en distintas áreas y funciones, fortaleció nuestros proyectos y reafirmó que el capital humano es nuestro recurso más valioso para cumplir nuestro propósito: servir a la comunidad.

Sexo	Permanente	Temporal
Femenino	503	105
Masculino	195	54
Total	698	159

Los principios que guían nuestro actuar

Valores corporativos

En Cajasan, nuestros valores van más allá de las palabras: son la guía que impulsa cada decisión, cada acción y cada logro. Son la esencia que nos une a las personas y nos orienta hacia la construcción de bienestar y sostenibilidad.



Innovación social

Exploramos nuevas ideas y somos flexibles al cambio con creatividad, transformando realidades y generando valor sostenible para nuestra comunidad.

Empatía

Nos ponemos en el lugar del otro, comprendiendo y compartiendo sus sentimientos, para construir relaciones humanas basadas en el respeto y la solidaridad.

Dinamismo

Creamos y evolucionamos constantemente,



desarrollando nuevas capacidades, modelos, productos y soluciones que fortalecen el propósito de Cajasan.

Coherencia

Actuamos con consistencia y transparencia, asegurando que nuestras acciones reflejen fielmente lo que somos y lo que creemos.

Confiable

Generamos confianza a través de acciones correctas y responsables, demostrando que siempre se puede contar con nosotros.

Compromiso

Hacemos que las cosas sucedan: convertimos promesas en realidades y trabajamos con conciencia de que cada esfuerzo contribuye al éxito y a la trascendencia de Cajasan.

Espacios que nacen para transformar vidas

GRI 203; GRI 413 | ODS 3, ODS 11

El año 2024 marcó un hito para la Caja con la apertura de Cajasan Parque Puerta del Sol, un proyecto que diversifica la oferta de entretenimiento de la región y se convierte en un motor de desarrollo para Santander. Su llegada genera múltiples beneficios para afiliados y usuarios, al tiempo que impulsa la economía local con nuevas oportunidades para proveedores, empresarios y emprendedores. Este espacio es más que un centro recreativo: es un punto de encuentro que fortalece la vida comunitaria y promueve el bienestar colectivo.

De manera complementaria, en el municipio de Los Santos se inauguraron nuevos servicios de recreación y deporte en la sede Acuarela – Cajasan, consolidando un lugar donde el esparcimiento, la salud y la integración social se encuentran. Esta iniciativa refuerza el propósito de la Caja de ofrecer experiencias que nutren el cuerpo y el espíritu, fomentando un estilo de vida más saludable y feliz para las familias santandereanas.

Principio de precaución

GRI 307; GRI 301 | ODS 13, ODS 15

Fiel a su compromiso con la sostenibilidad, la Caja avanzó en 2024 en la aplicación del principio de precaución, consolidando procesos estratégicos que protegen el entorno y promueven un futuro responsable. Entre estas acciones destaca la Gestión Documental Electrónica, iniciativa transversal que reduce el uso de papel en los procesos contractuales, optimizando la eficiencia institucional y cuidando los recursos naturales.

Adicionalmente, Cajasan reforzó su compromiso con la mitigación del cambio climático mediante la instalación de paneles solares en el centro educativo Lagos. Esta apuesta por la energía limpia no solo disminuye los costos de operación, sino que también reduce la emisión de gases de efecto invernadero, contribuyendo a la transición energética y a un planeta más sostenible para las generaciones futuras.





Evaluación y selección de proveedores con criterios ambientales

GRI 308; GRI 204 | ODS 12, ODS 13

La sostenibilidad también se refleja en la gestión de la red de aliados de la Caja. Durante 2024 se evaluó el desempeño de los proveedores de abastecimiento y logística, considerando factores como tiempos de entrega, calidad, servicio preventa y postventa, precio, innovación, seguridad y salud en el trabajo, así como criterios ambientales y de sostenibilidad.

Este ejercicio permitió garantizar la calidad de los procesos y asegurar que los proveedores compartan los mismos valores de responsabilidad social y ambiental. Se fortalecieron criterios de evaluación en sectores estratégicos como Retail, Salud y Programas de Impacto Social, reafirmando que cada proveedor es un socio en la construcción de un futuro más justo y sostenible.

Operaciones y proveedores frente al **trabajo infantil**

GRI 408; GRI 414 | ODS 8, ODS 16

Desde su Unidad de Abastecimiento y Logística, la Caja mantiene una postura firme frente a la erradicación del trabajo infantil. Los procesos de contratación privilegian empresas legalmente constituidas y personas naturales con experiencia, garantizando relaciones comerciales basadas en transparencia, responsabilidad y respeto por los derechos humanos.

Mediante rigurosos filtros de inscripción, selección, evaluación y reevaluación, se asegura que los proveedores sean aliados idóneos, con prácticas éticas y sostenibles. De esta manera, la Caja protege su cadena de valor y contribuye a un propósito mayor: la defensa de la infancia y la construcción de un entorno laboral digno, donde el trabajo sea sinónimo de progreso y nunca de explotación.





El poder de crecer juntos – Impacto social

GRI 203; GRI 413 | ODS 1, ODS 10

Cada iniciativa que emprendemos tiene un propósito: transformar realidades y abrir caminos de inclusión, sostenibilidad y desarrollo. Este capítulo recoge las acciones que, junto a empresas, comunidades y aliados, han dejado huella en la región, demostrando que cuando unimos esfuerzos, el impacto social se convierte en motor de cambio y esperanza.

FONIÑEZ	
# Niños, niñas y adolescentes atendidos a través de FONIÑEZ y JEC y cuántas de instituciones educativas de Santander	NNA Atendidos 2024: 28.220 Instituciones Educativas: 181 Sedes de Instituciones Educativas: 289 Municipios: 62
# Niños y niñas de 0 a 6 años atendidos a través de AIPI y cuántas de instituciones educativas de Santander	NNA Atendidos 2024: 11.137
Ruralidad Programas FONIÑEZ	13.252 NNA – Rural
# Inversión realizada en el programa de AIPI	\$ 5.281.810 Miles de pesos
# Inversión realizada en los programas de FONIÑEZ y JEC	\$ 6.516.519 Miles de pesos

FOSFEC	
# Cesantes beneficiarios del Subsidio al Desempleo	4.977
# Cesantes Capacitados a través de FOSFEC y ejecución de recursos	18.416
\$ Millones otorgados en beneficios económicos de FOSFEC	\$ 20.581.866 miles de pesos
# Empresas atendidas con FOSFEC e inversión ejecutada	Cobertura Fomento Empresarial -Empresas: 168
\$ 442.439 miles de pesos	\$ 6.516.519 Miles de pesos

*Cifras en miles de pesos

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo

# Personas vinculadas a la vida laboral	13.440
# Vacantes publicadas	10.147
# Orientaciones Personales y Grupales	14.409
# Número de empresas registradas en la AGCE	566
# Personas en situación de discapacidad atendidas (colocación agencia Empleo)	36

Si tiene un dato adicional que considera importante hace falta agregar, por favor colocarlo en la siguiente tabla:

Nombre y descripción de dato a incluir	#
# Población migrante venezolana (Personas vinculadas a la vida laboral). En el marco del proyecto Oportunidades Sin Fronteras USAID Chemonics International Inc.	230
participantes formados en habilidades blandas. En el marco del proyecto Oportunidades Sin Fronteras USAID Chemonics International Inc	320

Impulsando Propósitos, Transformando Regiones

GRI 203; GRI 404 | ODS 8, ODS 9, ODS 12

En agosto dimos vida a la Boutique Mobiso – “Textiles con Propósito”, una apuesta de moda circular que une estilo, sostenibilidad y empleabilidad. Con una pasarela de 15 modelos y prendas de segundo uso, visibilizamos cómo más de 253 prendas recolectadas en 8 empresas se convierten en oportunidades reales para derribar barreras invisibles y aportar al desarrollo sostenible de nuestra región.

En el Reconocimiento a Empresas Inclusivas 2024, celebramos a 15 organizaciones que con su compromiso hicieron posible la vinculación laboral de personas con discapacidad. Este encuentro, que contó con 71





asistentes y visibilizó 36 historias de inclusión laboral, fue además un espacio para sensibilizar sobre beneficios tributarios y romper mitos frente a la contratación inclusiva.

Con orgullo realizamos el V Encuentro de Gestores del Talento Humano 2024, un escenario de aprendizaje con 212 asistentes, en el que expertos como Silvia Ramírez y Yesid Olave inspiraron a conectar la gestión del talento con la estrategia empresarial, demostrando que lo humano está en el centro de la productividad.

En el II Seminario Internacional de Recursos Naturales y Educación Ambiental, en el marco de la Semana por la Paz, más de 70 niños, niñas y adolescentes de Escuelas Sostenibles se alzaron como voces protagonistas de la defensa del planeta. Entre ellos, Salomé Ávila Nieves y Valentina Basto Calderón recibieron un especial reconocimiento por su liderazgo ambiental.

El programa Globizness Santander (noviembre a diciembre 2024) acompañó a 21 empresas en un recorrido de aprendizaje con talleres, lecciones y casos reales, impulsando innovación y el uso de inteligencia artificial aplicada en la región.

Finalmente, en alianza con la Red de Empleo Asocajas – Comfacesar, llevamos a cabo el espacio “Talento Digital”, donde compartimos metodologías y avances de este proyecto que fortalece la competitividad empresarial y abre puertas a nuevas habilidades en el marco de la transformación digital.

Cada acción refleja nuestro compromiso con el empleo, la productividad, la sostenibilidad y la inclusión. Seguimos tejiendo oportunidades que inspiran, transforman y generan impacto en nuestra comunidad.

MATERIALIDAD

GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3 | ODS 16, ODS 17

En 2024, el análisis de materialidad de Cajasán confirmó el liderazgo regional de la Caja como un actor clave del desarrollo social y económico de Santander, guiando la gestión hacia los temas que sus grupos de interés consideran más relevantes. A partir de ejercicios de diálogo, monitoreo permanente de expectativas y la articulación con empresarios, colaboradores, aliados institucionales, familias afiliadas y organismos de control, se priorizaron asuntos como bienestar integral, empleabilidad, educación, inclusión, innovación social, gestión ambiental, eficiencia energética, ética, transparencia y desarrollo regional.

Este proceso sustentado en un Gobierno Corporativo robusto, como la actualización del Código de Ética y Buen Gobierno, y el fortalecimiento del programa “Empresarios que Transforman” permitió alinear decisiones estratégicas, inversiones sociales e iniciativas que consolidan a Cajasán como referente de sostenibilidad, valor compartido y confianza empresarial en el territorio.

Cada uno de estos temas prioritarios orienta la forma en que la organización crece, acompaña a sus comunidades y responde de manera responsable y transparente a los desafíos presentes y futuros de la región.



Tabla de contenido

Divulgación estándar GRI	Contenidos generales	Respuesta apartado	Principio del Pacto Global	Objetivo de desarrollo sostenible
GRI 2-1	Información de la organización	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad /Liderazgo que inspira	1, 10	16, 17
GRI 2-9	Actividades, marcas, productos y servicios	Gobierno Corporativo y liderazgo Regional	1,10	16, 17
GRI 2 - 5	Propiedad y forma legal	Gobierno Corporativo y liderazgo Regional	1, 10	16
	Mercados servidos	Compromiso con el bienestar integral		
GRI 2, 7	Tamaño de la organización	Compromiso con el bienestar integral	3, 6	8
GRI 2,7	Información sobre empleados y otros trabajadores	Compromiso con el bienestar integral	3, 6	5, 8
GRI 204	Cadena de suministro	Abastecimiento y compras sostenibles	1, 6 / 7, 9	8, 12
GRI 201	Cambios significativos en la organización y sus cadenas de suministro	Abastecimiento y compras sostenibles	1, 6	8, 9
GRI 307	Principio o enfoque de precaución	Al servicio de nuestra gente	7, 9	13, 15
GRI 2,22	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones	Liderazgo que Inspira / Compromiso con el bienestar integral	1, 10 / 3, 6	16, 17 / 3, 8
GRI 2 - 23	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	Al servicio de nuestra gente	1,2	3,11, 8
GRI 2-9	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo y liderazgo Regional	1, 10	16, 17

Divulgación estándar GRI	Contenidos generales	Respuesta apartado	Principio del Pacto Global	Objetivo de desarrollo sostenible
GRI 2 – 10	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Estructura de nuestro gobierno corporativo	10	16
GRI 2-10	Lista de grupos de partes interesadas	Estructura de nuestro gobierno corporativo	10	16
GRI 401	Acuerdo colectivo de negociación	Compromiso con el bienestar integral	3, 6	3, 8
GRI 2 – 10	Identificación y selección de partes interesadas	Estructura de nuestro gobierno corporativo	10	16
GRI 2 – 10	Enfoque para la participación de grupos de interés	Estructura de nuestro gobierno corporativo	10	16
GRI 3- 1	Explicación de los temas materiales y su cobertura	Materialización	1, 2	16 , 17
GRI 3-2	Lista de temas materiales	Materialización	1, 2	16 , 17
GRI 2 – 22	Período de información	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad	1, 10	16, 17
GRI 2 – 22	Fecha del informe más reciente	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad	1, 10	16, 17
GRI 2- 22	Ciclo de informes	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad	1, 10	16, 17
GRI 2 – 22	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad	1, 10	16, 17
GRI 2 – 22	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad / Informe GRI	1, 10	16, 17
GRI 2 – 22	Índice de contenidos GRI	Décimo cuarto Informe de Sostenibilidad / Informe GRI	1, 10	16, 17
	Valor económico directo generado y distribuido			

Divulgación estándar GRI	Contenidos generales	Respuesta apartado	Principio del Pacto Global	Objetivo de desarrollo sostenible
GRI 2 – 9	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gobierno Corporativo y liderazgo Regional	1, 10	16, 17
GRI 302	Consumo energético dentro de la organización	Retos hacia un futuro sostenible	7 – 9	6, 7, 13
GRI 302 – 4	Reducción del consumo energético	Retos hacia un futuro sostenible	7–9	7, 13
GRI 303	Extracción de agua por fuente	Retos hacia un futuro sostenible	7–9	6
GRI 305	Reducción de las emisiones de GEI	Retos hacia un futuro sostenible	7–9	13
GRI 306	Residuos por tipo y método de eliminación	Retos hacia un futuro sostenible	7– 9	12, 15
GRI 308	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Al servicio de nuestra gente	7, 9	12, 13
GRI 401	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 402	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 403	Permiso parental	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 403 –1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8

Divulgación estándar GRI	Contenidos generales	Respuesta apartado	Principio del Pacto Global	Objetivo de desarrollo sostenible
GRI 403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 404-4	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8
GRI 406 - 1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Compromiso con el Bienestar Integral	3, 6	3, 8

