

INFORME DE SOSTENIBILIDAD MEDICAMENTOS



2025



CONTENIDO

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

- 4 Palabras del director
- 5 Palabras de subdirector de salud
- 6 Impactos
- 7 Retos
- 8 Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS
- 11 Perfil del servicio
- 16 Reconocimientos y certificaciones
- 16 Asociaciones y gremios

1.

Transparencia y gobierno corporativo

- 18 Orientación estratégica
- 21 Grupos de interés
- 24 Gobierno, ética y transparencia
- 29 Gestión organizacional

2.

Contar con el mejor talento humano

- 35 Equipo de trabajo
- 41 La experiencia del trabajador como motivador del talento humano
- 44 Liderazgo movilizador con propósito
- 46 Relaciones laborales de confianza
- 47 Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores

3.

Contribuir a la conservación del ambiente

- 55 Eje ambiental agua
- 56 Eje ambiental suelo
- 60 Eje ambiental aire
- 62 Eje biodiversidad
- 63 Conciencia e inversión ambiental

4.

Generar desarrollo humano integral

- 66 Cadena de abastecimiento
- 67 Canal comercial
- 69 Canal institucional
- 71 Servicios de gestión farmacéutica

5.

Asegurar solidez financiera para la equidad

- 80 Valor económico generado y distribuido
- 81 Tabla GRI
- 93 Tabla Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

CONSEJO DIRECTIVO

GRI 2-11

Primer semestre 2025

Presidente

Nelson Caballero Herrera

Vicepresidente

Alejandro Noguera Cepeda

Empleadores

Principales

Miguel Alberto Pérez García

Asociación Colombiana de Empresas
de Servicios Temporales – Acoset

Luis Felipe Gutiérrez Navarro

Colombiana de Comercio S.A. – Alkosto S.A.

Suplentes

David Eduardo Abella Abondano
Bancolombia

Andrés López Valderrama

Corporación de Ferias y Exposiciones S.A.

Eduardo Antonio Visbal Rey

Federación Nacional de Comerciantes –
Fenalco

Segundo semestre 2025

Presidente

Luis Felipe Gutiérrez Navarro

Vicepresidente

Francisco Antonio Burchardt Melo

Trabajadores

Principales

Nelson Caballero Herrera

Itaú Corpbanca Colombia S.A. –
Adeban – CGT

Francisco Antonio Burchardt Melo

Ministerio de Relaciones Exteriores – CGT

Oscar Reinel Robayo Rodríguez

Instituto Nacional Penitenciario
y Carcelario INPEC – CGT

Miguel Fernando Jiménez Olmos
Veeduría Distrital – CTC

Suplentes

Diana Maryury Moreno Orjuela
Opticentro Internacional S.A.S.

Monica Fernanda Rubiano Torres
Consortio Express S.A.S.

Carlos Alberto Beltrán Ayala
Flexospring – CTC

Germán Patiño Soche
Alcaldía de Soacha – CUT

Revisores fiscales

Principal

Juan Antonio Colina Pimienta

PWC Contadores y Auditores S.A.S.

Suplente

Juan Carlos Sánchez Borja
Independiente

Administración

Luis Carlos Arango Vélez

Director administrativo

Adriana Cecilia Onzaga Baracaldo

Subdirectora Gestión Organizacional

Ana María Cifuentes Patiño

Subdirectora de Servicios Sociales

Laura González-Pacheco Mejía

Subdirectora Planeación e Innovación

Liliana María Orozco Lozada

Auditora interna

Alejandro Fajardo Pinto

Subdirector comercial

Álvaro Salcedo Saavedra

Jefe Oficina Jurídica y Secretaría General

Óscar Leonardo Eslava Gallo

Subdirector Financiero

Carlos Urueña Castañeda

Subdirector Salud

Sergio Andrés Ramírez Murillo

Gerente administrativo y financiero

Lili Yhojana Delgado Piraquive

Gerente Medicamentos Institucional

Diana Marcela Rojas García

Gerente Retal Farmacéutico

Paco Antonio López León

Subgerente Canales y Ventas

Iván Darío López Castillo

Subgerente Cadena de Suministros

Diana Carolina Guerrero Figueredo

Subgerente comercial

Adriana Cristina Gutiérrez Sáenz

Subgerente Operaciones Financieras

Dalia Inés Vergara Perdomo

Jefe Departamento Gestión Farmacéutica

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

PALABRAS del Director

GRI 2-3, GRI 2-22, ODS 12.6, WEF 1



Colsubsidio, durante 2025 y, a pesar de las dificultades estructurales por las que atravesó el país, le cumplió a los colombianos, a nuestras empresas afiliadas, a sus trabajadores y a los beneficiarios de los fondos de protección social.

Sus resultados en materia de cobertura social, redistribución del ingreso y solidez financiera para la equidad fueron sobresalientes.

El año 2025 fue bastante retador. Afrontamos una incertidumbre permanente debido a la situación de varios sectores, en especial la del sector salud, por las deudas de las Entidades Promotoras de Salud, el aumento de la cartera y la elevada demanda de servicios por parte de la población adscrita.

Enfrentamos desafíos asociados a la crisis financiera de este sector, como la cartera vencida, las deudas críticas de las EPS y el desajuste de la unidad de pago por capitación, entre otros.

Esta situación nos exigió, como en otras oportunidades, enfrentar una dificultad que aún no termina. No obstante estas condiciones, conseguimos cumplir con nuestro propósito de brindar a las familias oportunidades de bienestar, y lo seguiremos haciendo con determinación y firmeza.

Los resultados de la gestión, desarrollada por la Corporación en su conjunto, se publicaron en el Informe de gestión y sostenibilidad Colsubsidio 2025, el cual se elaboró de acuerdo con el Modelo de Sostenibilidad de la Corporación y se encuentra disponible en la página web www.colsubsidio.com.

En esta oportunidad, presentamos el séptimo Informe de gestión y sostenibilidad Medicamentos Colsubsidio, con el fin de mostrar a los grupos de interés las estrategias que se han desarrollado y los resultados obtenidos durante el año en sus asuntos relevantes, el cumplimiento de la promesa de valor de brindar acceso a medicamentos seguros de forma fácil y con asesoría de expertos, y la contribución específica a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, a la perdurabilidad de la Organización y al desarrollo sostenible.

LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ
Director administrativo



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

PALABRAS DEL SUBDIRECTOR *de Salud*

GRI 2-3, GRI 2-22, ODS 12.6, WEF 1



Durante 2025, Medicamentos Colsubsidio continuó desempeñando un papel fundamental en el acceso oportuno y seguro a medicamentos para miles de colombianos, reafirmando su compromiso con la salud, el bienestar y el cierre de brechas sociales.

Este ha sido un año particularmente desafiante para el sistema de salud, marcado por tensiones financieras, dificultades en la cadena de abastecimiento y una alta demanda de servicios. En este contexto, nuestro enfoque se ha centrado en mantener la continuidad del programa, fortalecer la eficiencia operativa y responder con responsabilidad y un servicio humanizado a las necesidades de los usuarios.

Gracias a una red sólida, a la articulación con los servicios de la IPS Colsubsidio y a un equipo comprometido, hemos logrado garantizar el acceso a medicamentos con calidad, seguridad y acompañamiento experto. Así mismo, avanzamos en la transformación de nuestros procesos, la incorporación de tecnología y el fortalecimiento de canales que mejoran la experiencia de los usuarios.

Seguiremos trabajando en la integración de nuestros servicios, la innovación en los modelos de atención y la sostenibilidad del sistema de salud, con el propósito de seguir generando impacto positivo en la vida de las personas y contribuir al desarrollo del país.

Droguerías Colsubsidio continúa ofreciendo una amplia gama de medicamentos, dispositivos médicos y demás productos para el cuidado de la salud, respondiendo a las necesidades de usuarios y clientes, así como la prestación de servicios de gestión farmacéutica a través de procesos pensados en la responsabilidad con la comunidad y la satisfacción de los grupos de interés.

De los resultados obtenidos durante el año, podemos destacar que seguimos cumpliendo nuestra promesa de valor de brindar acceso a medicamentos en 460 establecimientos ubicados en 16 departamentos del país, 77 municipios y 185 puntos de atención en Bogotá.

Continuamos siendo una cadena referente en el sector por la experticia, seriedad y servicio que prestamos, logrando en el año 42.362.052 transacciones.

CARLOS URUEÑA CASTAÑEDA
Subdirector de Salud



IMPACTOS

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Medicamentos Colsubsidio lleva más de 60 años liderando la prestación de este servicio en el Sistema del Subsidio Familiar y aportando al desarrollo del Sistema de Protección y Seguridad Social colombiano. Durante este tiempo, ha contribuido a la ejecución de políticas públicas sociales en salud, generando evidente valor público a través del suministro de medicamentos y productos para el cuidado de la salud a los hogares de los trabajadores afiliados a la Corporación y a los afiliados a las entidades promotoras de salud con las que tiene convenio.

GRI 2-1

Así mismo, en cumplimiento de su promesa de valor de permitir el acceso a medicamentos de forma fácil y segura con asesoría de expertos, ha logrado cumplir con éxito objetivos sociales de alto valor, siendo objeto de reconocimiento por los grupos de interés por realizar un aporte de gran relevancia para la salud de la población.

Los resultados obtenidos están soportados en una serie de activos estratégicos y capacidades organizacionales que se han consolidado a través del tiempo: fidelidad a la filosofía corporativa, liderazgo y gestión administrativa, portafolio integral de servicios, infraestructura social, cobertura geográfica, modelo de atención, transparencia y viabilidad financiera, así como un conocimiento del sector e involucramiento de los grupos de interés.

Cada cuatro años, en concordancia con las políticas sociales de salud del país y el Direccionamiento Estratégico Corporativo, formula su Estrategia Competitiva, teniendo en cuenta los retos del servicio, las expectativas de los grupos de interés, los impactos económicos, sociales y ambientales, incluidos los derechos humanos.

Colsubsidio cuenta con un modelo de sostenibilidad que consta de cinco componentes, que le permiten materializar y reportar su gestión, la cual busca impactar positivamente a la población, respetar los derechos humanos, promover la equidad y la inclusión, generar desarrollo humano integral y contribuir al desarrollo sostenible.

En desarrollo del modelo de sostenibilidad, para el cuatrienio 2023-2026, Medicamentos Colsubsidio priorizó nueve temas materiales, cuya gestión se reporta en cada uno de los capítulos de este informe.

COMPONENTE MODELOS DE SOSTENIBILIDAD MEDICAMENTOS

Transparencia y gobierno corporativo

- **TM 3.**
Gobierno, Ética y Transparencia

Contar con el mejor talento humano

- **TM 7.**
Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- **TM 9.**
Diversidad e inclusión

Contribuir a la conservación del ambiente

- **TM 8.**
Contribución a la protección del ambiente

Generar desarrollo humano integral

- **TM 1.**
Servicios seguros y de calidad
- **TM 2.**
Acceso a medicamentos
- **TM 4.**
Cadena de abastecimiento
- **TM 6.**
Educación y seguridad del paciente

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **TM 5.**
Solidez financiera

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



RETOS

GRI 2-22

- Consolidar la integración operativa con el servicio de salud, garantizando sinergias, consistencia técnica y articulación entre equipos.
- Mantener la participación en el mercado de *retail* y como gestor farmacéutico.
- Fortalecer la cultura de calidad e innovación con la incorporación de herramientas tecnológicas y metodologías ágiles.
- Profundizar el uso de soluciones tecnológicas para integración de información, control de indicadores y toma de decisiones.
- Consolidar alianzas sostenibles y de largo plazo.
- Ampliar el portafolio de gestión farmacéutica integral.
- Optimizar procesos operativos y de seguimiento contractual.
- Fortalecer la atención no presencial en la dispensación y comercialización de medicamentos.
- Utilizar inteligencia artificial en la evolución de los canales de dispensación y de gestión del riesgo farmacéutico.
- Desarrollar la unidad de negocio del canal mayorista.
- Certificar el Centro de Distribución de Medicamentos en Basura Cero.
- Continuar estructurando un modelo costo eficiente de logística de última milla basado en la tecnología, trazabilidad e innovación.
- Continuar optimizando los procesos de planeación de la demanda, abastecimiento y gestión de inventarios.
- Asegurar la sostenibilidad del servicio con calidad e innovación.
- Mantener y desarrollar iniciativas orientadas a minimizar el impacto ambiental y maximizar el impacto social en comunidades vulnerables.
- Generar modelos preventivos para la gestión de los recursos, impulsando la venta y una mayor eficiencia en el gasto.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS

Los servicios de la IPS Colsubsidio y de Medicamentos, al igual que la Corporación, han identificado los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales contribuye con su gestión. Estos aportes se muestran en los capítulos correspondientes de este informe, señalando el ODS, la meta y el indicador asociado.



3. Salud y bienestar

		2023	2024	2025
3.8	Número de droguerías	553	501	460
	Número de transacciones en droguerías y servicios farmacéuticos	49.000.590	52.151.475	42.362.052
	Número de consultas de pacientes en la Unidad Aplicación de Medicamentos	9.617	21.020	22.809
	Número de aplicaciones a pacientes atendidos de la Unidad Aplicación de Medicamentos	13.057	20.048	7.562
	Número de personas atendidas en las brigadas de salud	17.129	17.486	9.474
3.b.	Usuarios atendidos del Plan de Beneficios en Salud	6.487.512	6.493.393	5.731.247
3.c	Número de trabajadores de Medicamentos Colsubsidio	4.284	4.096	2.773
3.d	Número de consultas de atención farmacéutica	113.219	113.273	110.604
	Número de casos de farmacovigilancia y vigilancia	1.932	1.541	1.275
	Tasa de reacciones adversas a medicamentos por cada 100.000 transacciones	3,8	2,2	2,0
	Tasa de fallo terapéutico por cada 100.000 transacciones	0,3	0,4	0,1
	Número de alertas sanitarias	59	40	38
	Número de errores de dispensación	618	512	209



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



8. Trabajo decente y crecimiento económico

	2023	2024	2025
8.8 Tasa de frecuencia de accidentalidad	1,27 %	1,64 %	1,77 %
Número de personas en el Pacto Colectivo	4.043	4.030	2.675
Número de personas sindicalizadas	52	76	97



12. Producción y consumo responsables

	2023	2024	2025
12.4 Toneladas de residuos peligrosos tratados	15,63	18,39	58,29
Toneladas de residuos no peligrosos tratados	497,77	529,54	521,57
12.5 Toneladas de material reciclado	355,6	357,96	352,65
Kilogramos de tela aprovechada	1.100	770	343
12.8.1 Número de personas sensibilizadas en la importancia del cuidado del ambiente y las prácticas sostenibles	434.000	696.087	739.135
Número de publicaciones: Revista Vida Sana	12	11	12
12.b Porcentaje de compras locales de Medicamentos	28 %	29,1 %	33 %



CARACTERÍSTICAS

del Informe

ODS 12.6, ODS 17.19, WEF 1

Este informe de gestión y sostenibilidad anual presenta los resultados obtenidos, en 2025, por la Unidad de Servicio de Medicamentos, de conformidad con los estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI.

GRI 2-3

Se reportan los temas materiales, su gestión y los contenidos sociales, económicos y ambientales, así como los indicadores propios de Salud Colsubsidio. También, contiene la contribución del servicio de Salud al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, y los indicadores correspondientes a los requerimientos del Pacto Global, las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial y el Reporte de Métricas del Sustainability Accounting Standards Board – SASB.

GRI 2-3, GRI 2-4

Medicamentos Colsubsidio revisó su matriz de materialidad en 2022 para la formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados del servicio en el cuatrienio 2019-2023, y las condiciones socioeconómicas de la población colombiana, los cambios del entorno y del sistema de seguridad social en salud del país, la cual fue elaborada de acuerdo con los lineamientos del GRI.

También se tuvo en cuenta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, política pública que incluye la hoja de ruta que, a partir del consenso social y ciudadano, establece los

objetivos, las metas y las estrategias para afrontar los desafíos en salud pública para los próximos diez años.

Medicamentos Colsubsidio priorizó nueve temas materiales, cuya gestión se reporta en los diferentes capítulos de este informe. Así mismo, se presenta la gestión realizada en temas materiales corporativos que son transversales a toda la Organización, referentes a la ética, la transparencia y el gobierno corporativo.

La información financiera general de la Corporación fue auditada por PricewaterhouseCoopers – PwC, y la no financiera fue producida por las áreas responsables de la gestión de Medicamentos Colsubsidio.

GRI 2-5

El documento que se presenta a continuación está estructurado de acuerdo con los componentes del modelo de sostenibilidad de Colsubsidio: transparencia y gobierno corporativo, contar con el mejor talento humano, contribuir a la conservación del medioambiente, generar desarrollo humano integral y asegurar solidez financiera para la equidad.

Referencias

TM#

Tema material que Colsubsidio identificó y gestiona a través de su operación y de los servicios sociales.

ODS#

Evidencia la gestión que hace la Caja para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRI#

Dato del indicador social, económico o ambiental que reporta la Corporación de acuerdo con los Estándares GRI.

PG#

Dato del indicador de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción que reporta la Corporación de acuerdo con los Principios del Pacto Global.

WEF#

Dato del indicador de gobernanza, personas, planeta y prosperidad que reporta la Corporación de acuerdo con las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial.

SASB#

Dato del indicador social, económico y ambiental que reporta la Corporación de acuerdo con las Métricas del Sustainability Accounting Standards Board – SASB.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos

PERFIL
del Servicio

GRI 2-1, WEF 1, WEF 1E, PG1

Los programas de Medicamentos Colsubsidio hacen parte integral del portafolio de servicios sociales de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar – Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema de Protección y Seguridad Social Integral colombianos

GRI 2-1

Medicamentos Colsubsidio desarrolla su gestión bajo los lineamientos de gobernanza y gestión de la Corporación, y por normatividad es un servicio autosostenible, cuyos ingresos son independientes de los provenientes de los aportes del 4 % que realizan los empleadores afiliados a la Caja

GRI 2-6

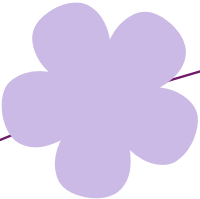
Este servicio cuenta con dos canales de atención:

► **Canal institucional:**

atiende a los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud de los regímenes contributivo y subsidiado, afiliados a las entidades promotoras de salud con las que se tiene vínculo contractual, por medio de la dispensación de medicamentos y demás productos para el cuidado de la salud. Al cierre de 2025, la Cadena alcanzó un 24 % de participación en el régimen contributivo y un 4 % en el subsidiado.

► **Canal comercial:**

encargado de la comercialización del retail farmacéutico para la atención de la población general.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

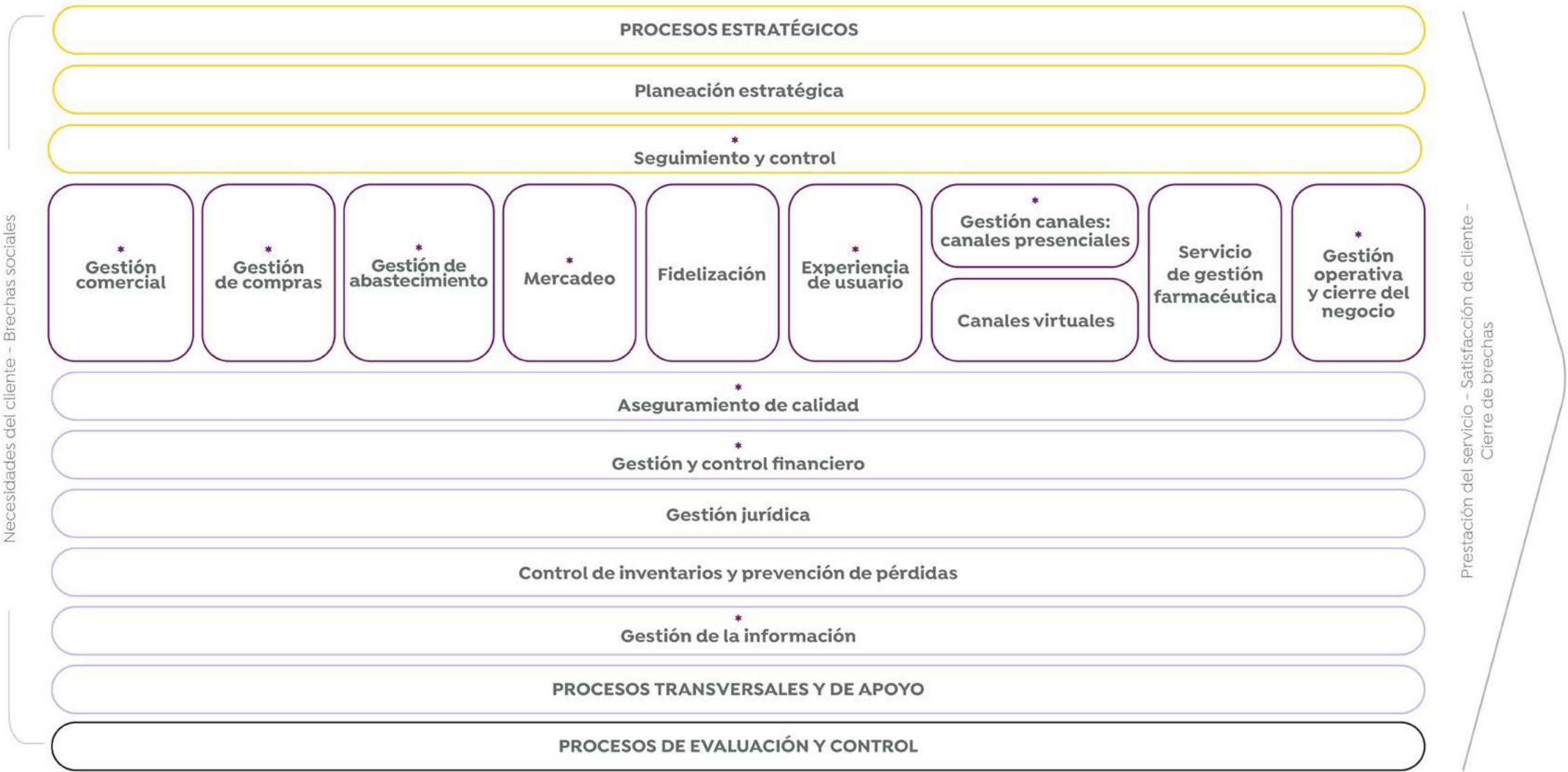
Anexos



CADENA de Valor

GRI 2-6, SASB HC-DR-260b.2

La gestión para la comercialización y dispensación de medicamentos y demás productos para el cuidado de la salud se enmarca en los siguientes procesos:



* Procesos certificados P. Estratégicos P. Core P. Transversales y apoyo P. Evaluación y control

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

VALORES



Excelencia

Nos desafiamos continuamente para ser cada día mejores.

- Reflexiono, aprendo y propongo nuevas formas de hacer las cosas para mejorar continuamente.
- Me comunico de manera abierta, colaborando y confiando en el trabajo de los demás para construir y alcanzar metas juntos.
- Tomo decisiones de manera consciente y responsable, pensando siempre en el cliente y la Organización.
- Busco ser mejor día a día, haciendo de la excelencia un hábito.



Compromiso social

Transformamos positivamente la vida de las personas.

- Trabajo con compromiso por cerrar brechas sociales todos los días.
- Respeto las diferencias sin discriminación.
- Administro y optimizo los recursos de la Caja para contribuir a la sostenibilidad.
- Conozco, uso y promuevo todos los servicios y beneficios que ofrece Colsubsidio.



Pasión por servir

Generamos experiencias memorables positivas con sentido social.

- Brindo el mejor servicio a todas las personas con pasión, proactividad y empatía.
- Entiendo las necesidades de las personas y doy la mejor solución.
- Mantengo una actuación amable y una presentación impecable.



Integridad

Hacemos siempre lo correcto hasta el final.

- Reflejo los valores por medio de mis acciones en el día a día.
- Genero confianza actuando y tomando decisiones con criterios éticos.
- Cumpro y hago cumplir las políticas, los reglamentos y las normas aplicables a la Organización.
- Respondo por mis obligaciones y comunico los resultados oportunamente.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

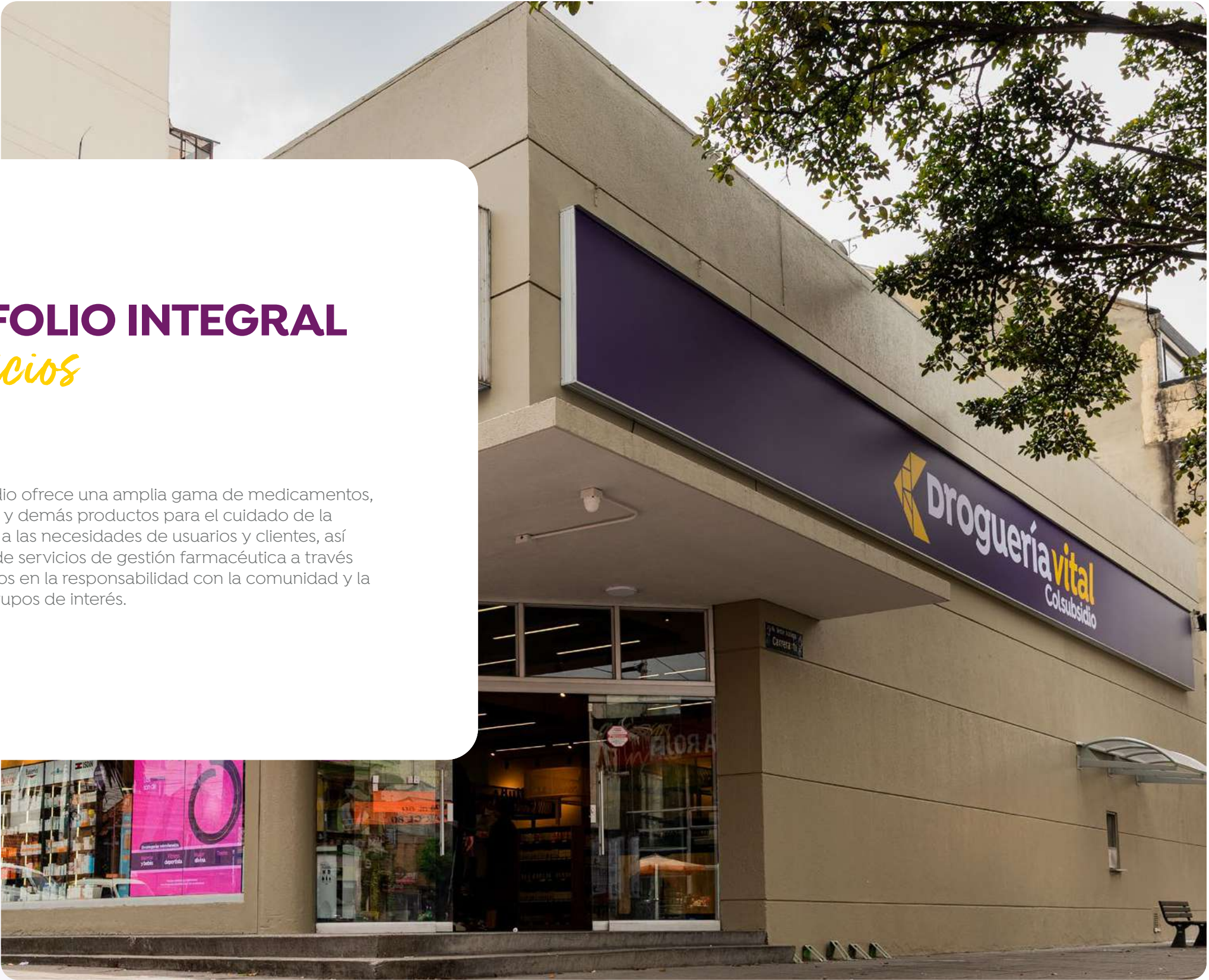
Anexos



PORTAFOLIO INTEGRAL *de Servicios*

GRI 2-6, ODS 4a

Droguerías Colsubsidio ofrece una amplia gama de medicamentos, dispositivos médicos y demás productos para el cuidado de la salud, respondiendo a las necesidades de usuarios y clientes, así como la prestación de servicios de gestión farmacéutica a través de procesos pensados en la responsabilidad con la comunidad y la satisfacción de los grupos de interés.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



COBERTURA GEOGRÁFICA

e Infraestructura

GRI 2-1, GRI 2-6

Para la prestación de los servicios, Colsubsidio cuenta con infraestructura ubicada en

16

Departamentos

77

Municipios

185

Puntos de atención
en Bogotá



MUNICIPIOS POR DEPARTAMENTO

1. Antioquia	Amagá, Andes, Apartadó, Barbosa, Bello, Caldas, Carmen de Viboral, Copacabana, Don Matías, El Retiro, Envigado, Girardota, Guarne, Itagüí, La Ceja, La Estrella, La Unión, Marinilla, Medellín, Peñol, Rionegro, Sabaneta, Santa Rosa de Osos, Santa Fe de Antioquia, Santuario, Yarumal.
2. Atlántico	Barranquilla, Soledad
3. Bolívar	Cartagena
4. Boyacá	Chiquinquirá, Duitama, Paipa, Samacá, Sogamoso, Tunja, Villa de Leyva
5. Caldas	Manizales
6. Caquetá	Florencia
7. Casanare	Yopal
8. Cundinamarca	Anapoima, Bogotá, Cajicá, Chía, Cota, Mesitas del Colegio, Facatativá, Funza, Fusagasugá, Girardot, Guaduas, La Calera, La Mesa, Madrid, Mosquera, Pacho, Ricaurte, Soacha, Suesca, Tocancipá, Ubaté, Villeta, Zipaquirá
9. Huila	Neiva
10. Magdalena	Santa Marta
11. Meta	Acacías, Restrepo, Villavicencio
12. Quindío	Armenia
13. Risaralda	Pereira
14. Santander	Bucaramanga, Floridablanca, Piedecuesta
15. Tolima	Espinal, Ibagué, Melgar
16. Valle del Cauca	Buga, Cali, Jamundí, Palmira, Tuluá

INFRAESTRUCTURA

GRI 2-6, GRI 203-1, ODS 9.1 SASB HC-DY-000.A

460
Droguerías

1
Unidad de aplicación
de medicamentos

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



RECONOCIMIENTOS y Certificaciones

GRI 2-6, GRI 203-1, ODS 9.1 SASB HC-DY-000.A

La reputación y la imagen de la Organización son un referente para la consolidación de relaciones de confianza con los grupos de interés.



Entre las distinciones recibidas por Medicamentos, se destacan:

- Certificado en Responsabilidad Social otorgado por Corporación Fenalco Solidario a Droguerías Colsubsidio por su compromiso con la responsabilidad social.
- Reconocimiento de la Fuerza Aeroespacial Colombiana por la asistencia médica humanitaria en el marco de la brigada médica de salud en el municipio de Madrid Cundinamarca.
- Reconocimiento de la Corporación Punto Azul por el aporte al desarrollo sostenible y la salud pública en el cumplimiento de la Resolución 371 del 2009 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Recertificación en la norma ISO 9001:2015 en la venta y suministro de medicamentos y productos complementarios para la salud a entidades por negociación de convenios institucionales y comunidad en general a nivel nacional.

ASOCIACIONES y Gremios

GRI 2-28

Colsubsidio participa en equipos interinstitucionales, en los que se propone, analiza y debate la política pública social y la estrategia de sostenibilidad del país. Particularmente, en el sector de salud, hace parte de las siguientes asociaciones y gremios:

- Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS
- Asociación de Cajas de Compensación Familiar – Asocajas
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI
- Asociaciones de usuarios de Famisanar EPS, Sura EPS y Nueva EPS, entidades a las que se les presta el servicio de dispensación de medicamentos
- Gremio de gestores farmacéuticos y cadenas de droguerías de Fenalco
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas – Icontec
- Logyca: sectores *retail*, salud, y transportes y logístico





01.

TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

PGI

Colsubsidio es consciente de que, para cumplir con su propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales y lograr consolidarse como la Empresa Social de los Colombianos, debe garantizar una gestión ética y transparente, respaldada en un buen gobierno que garantice decisiones y actuaciones fundamentadas en los valores corporativos.

Por ello, está comprometido con tener un sistema de gobierno corporativo, un transparente reporte de resultados y modelos de gestión responsables, eficientes e innovadores que permiten responder a las necesidades de los grupos de interés, a la estrategia corporativa y a la estrategia competitiva de las Unidades de Servicio.

Durante 2025, continuó fortaleciendo sus programas corporativos de transparencia con sus grupos de interés, y adaptando su portafolio de servicios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los usuarios, las empresas y los trabajadores afiliados.



ORIENTACIÓN

Estratégica

ODS 9.5

El 2025, fue el tercer año de ejecución de las iniciativas establecidas en la Estrategia Competitiva de Medicamentos Colsubsidio 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa “Consolidar la participación en el Sistema de Seguridad Social en Salud”.

Los principales resultados de los programas y proyectos realizados se reportan en cada uno de los capítulos del presente informe, los cuales estuvieron apalancados por procesos de innovación, que buscaron fundamentalmente abordar los retos de los servicios de estas áreas.

Contexto de sostenibilidad

ODS 9.5

Colsubsidio entiende la sostenibilidad como una forma de actuar con la cual se garantice la perdurabilidad de la Organización, respondiendo en equilibrio por sus impactos sociales, económicos y ambientales a través de un modelo sólido de gobierno corporativo.

La Corporación ha definido un Modelo de Sostenibilidad con cinco componentes que le permiten materializar y reportar su gestión.

MODELO DE SOSTENIBILIDAD COLSUBSIDIO

Asegurar solidez financiera para la equidad

Aseguramos el uso eficiente de los recursos, con el fin de garantizar la perdurabilidad de la Organización y la sostenida redistribución de los aportes empresariales en los programas y servicios sociales de la Corporación.

Transparencia y gobierno corporativo

Contamos con un sistema de gobierno corporativo, un transparente reporte de resultados y modelos de gestión responsables, eficientes e innovadores que permiten responder a las necesidades de los grupos de interés, a la estrategia corporativa y a la estrategia competitiva de las Unidades de Servicio.

Contar con el mejor talento humano

Estamos comprometidos con atraer y fidelizar un equipo humano con compromiso social y vocación de servicio, en un ambiente de trabajo seguro, garantizando que trabajar en Colsubsidio sea una experiencia positiva que contribuye a su bienestar, al desarrollo personal y su calidad de vida.

Contribuir a la conservación del medio ambiente

Estamos comprometidos con la protección, preservación y enriquecimiento del ambiente, gestionando los impactos generados en el aire, el agua, el suelo y la biodiversidad.

Generar desarrollo humano integral

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales y con la gestión de programas que contribuyan al mejoramiento perdurable de las condiciones de vida de la población, con un portafolio de servicios y productos variados que responden a las necesidades de los grupos de interés.



**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Materialidad

GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 2-29, WEF 3, WEF 6E

Medicamentos Colsubsidio revisó su materialidad en 2022, durante el proceso de formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados de la gestión del área en el cuatrienio 2019-2022, y las tendencias nacionales y mundiales del sector en el que se desempeña, siguiendo la metodología del estándar GRI y los lineamientos internacionales tales como la AA1000, el Comité Internacional de Reportes Integrados – IIRC y la OCDE, entre otros.
[GRI 2-29](#), [GRI 3-1](#)

En este ejercicio, Medicamentos Colsubsidio identificó nueve temas materiales:

- **TM1.** Servicios seguros y de calidad
- **TM2.** Acceso a medicamentos
- **TM3.** Ética, transparencia y gobierno corporativo
- **TM4.** Gestión de proveedores
- **TM5.** Solidez financiera
- **TM6.** Educación y seguridad del paciente
- **TM7.** Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- **TM8.** Contribución a la protección del ambiente
- **TM9.** Diversidad e inclusión

► **Para conocer la influencia** de los asuntos evaluados en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a Medicamentos Colsubsidio, el área realizó un análisis de entorno que contempló las mejores prácticas en sostenibilidad del sector, las directrices de la ISO 26000, los objetivos de desarrollo sostenible, los principios de Pacto Global y los criterios de gestión de las calificadoras internacionales en materia de sostenibilidad. Además de estos documentos, se incluyeron las necesidades y opiniones de los grupos de interés que fueron identificadas en las entrevistas a los usuarios del servicio y en los resultados de los estudios de mercado y de entorno.

► **Para identificar el impacto** que tienen la gestión y la prestación de los servicios de Salud Colsubsidio sobre los grupos de interés, el servicio revisó la misión, la visión, los mapas de riesgos, el modelo de sostenibilidad corporativo y los objetivos de la Estrategia Competitiva 2023-2026 definidos para el área. También, incluyó en esta valoración las expectativas de los grupos de interés sobre los asuntos relevantes y cuál sería el impacto sobre ellos.
[GRI 3-2](#)

A continuación, se presenta la matriz de materialidad, que contiene los asuntos priorizados como relevantes para el servicio y sobre los cuales se reporta la gestión realizada en este informe.
[GRI 3-2](#)



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



La cobertura de cada tema material fue identificada determinando el área responsable y el grupo de interés al que impacta o podría influenciar.



Cobertura de los temas materiales medicamentos

Tema material	Definición	Área responsable del relacionamiento	Grupo de interés
1 Servicios seguros y de calidad	Establece el proceso para asegurar que los trabajadores actúen en el marco de las normas, requisitos, procedimientos y políticas organizacionales, que favorezcan un entorno seguro para la prestación del servicio y un impacto positivo en calidad de vida de los usuarios.	Subgerencia de Canales y Ventas y Aseguramiento de Calidad.	Usuarios, clientes, trabajadores, afiliados, Gobierno y Caja
2 Acceso a medicamentos	Establece los mecanismos definidos para la prestación del servicio, incluyendo infraestructura física, canales presenciales y virtuales. También, los mecanismos para garantizar la disponibilidad de medicamentos de calidad, seguros, eficaces y asequibles, a usuarios, clientes y comunidad vulnerable a través de los canales y sin ningún tipo de discriminación.	Subgerencia Cadena de Suministro, Subgerencia Canales y Ventas y Aseguramiento de la Calidad.	Usuarios, clientes, trabajadores, afiliados, comunidad, Gobierno y Caja
3 Ética, transparencia y gobierno corporativo	Relaciona el sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y un transparente reporte de resultados a los grupos de interés.	Gerente, subgerentes y demás trabajadores de Medicamentos.	Todos los grupos de interés
4 Gestión de proveedores	Implica mantener relaciones de confianza, procurando una conducta responsable que responda por sus impactos sociales y ambientales.	Subgerencia Cadena de Suministro, Subgerencia Administrativa y Financiera y Jefatura de Sostenibilidad.	Caja, proveedores
5 Solidez financiera	Se refiere a las estrategias que le permiten a Medicamentos Colsubsidio tener un crecimiento sostenible, contribuyendo a la generación de recursos para el desarrollo de los programas y servicios sociales de la Caja.	Gerencia, subgerencias y demás áreas de Medicamentos.	Todos los grupos de interés
6 Educación y seguridad del paciente	Se refiere a las estrategias dirigidas a usuarios, clientes, familias y sociedad para contribuir a la prevención y control de las enfermedades, la aparición de complicaciones o nuevas enfermedades y mantener un estado de bienestar positivo.	Subgerencia de Canales y Ventas, Aseguramiento de Calidad y Departamento de Gestión Farmacéutica.	Usuarios, clientes, trabajadores, afiliados comunidad, Gobierno, Caja
7 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	Jefatura de Talento Humano y Gerencia de Medicamentos.	Trabajadores, Caja
8 Contribución a la protección del ambiente	Implica la definición e implementación de estrategias encaminadas a generar impactos positivos en el ambiente mediante la gestión de residuos propios de la operación y aquellos derivados de los tratamientos de los usuarios, así como de acciones de economía circular y otras generadas con diferentes grupos de interés.	Subgerencia Cadena de Suministro, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de Canales y Ventas y Jefatura de Sostenibilidad.	Todos los grupos de interés
9 Diversidad e inclusión	Describe las acciones que realiza Medicamentos Colsubsidio para respetar los derechos humanos y generar una cultura de trabajo inclusiva que reconoce y valora la diversidad.	Gerente, subgerentes y demás trabajadores de Medicamentos.	Todos los grupos de interés



GRUPOS *de Interés*

ODS 16.6, ODS 16.7

Los líderes de Medicamentos identificaron los grupos de interés de sus áreas de acuerdo con la responsabilidad que tiene hacia ellos y la influencia que pueden ejercer los mismos sobre la actividad del servicio. Este ejercicio tuvo la finalidad de entender y gestionar mejor los impactos en los grupos de interés y cumplir la promesa de valor, así como los compromisos con cada uno de ellos.

El relacionamiento de Medicamentos Colsubsidio con sus grupos de interés está enmarcado en los atributos de la marca, los valores corporativos y en la cultura de servicio con sentido social: amabilidad, accesibilidad, integralidad y efectividad con que se trabaja en el día a día.

Grupos de interés medicamentos colsubsidio

Grupo de interés Colsubsidio	Definición	Compromisos	Canales de comunicación
Clientes/Usuarios	Organización a la que pertenece Medicamentos	Cumplir con la estrategia competitiva definida para Medicamentos Colsubsidio.	Comité de Servicios
	Aseguradores	Prestar el servicio de dispensación de medicamentos oportuno a sus usuarios, dando cumplimiento a los acuerdos estipulados y las políticas nacionales, generando una experiencia positiva de servicio y con calidad. Siendo una extensión del modelo de atención prestado por las aseguradoras.	- Mesas de trabajo periódicas - Comunicación directa - Informe anual de gestión y sostenibilidad
	Usuarios del gestor farmacéutico	Contribuir a la gestión del riesgo y garantizar la adherencia al tratamiento médico entregando los medicamentos completos de forma accesible, oportuna, con asesoría de expertos, atención farmacéutica, instalaciones, canales y personal adecuados. Brindar servicios de aplicación de medicamentos y de atención por equipo multidisciplinario a pacientes de la Unidad de Aplicación de Medicamentos.	<i>Call center:</i> Línea Nacional 018000413624. - Sura: Bogotá: 746 9825 - Medellín: 604 2472 - Famisanar: Bogotá: 746 9826 - Nueva EPS: Bogotá: 746 9830 - Medellín: 604 2473 - Página web: www.medicamentoscolsubsidio.com.co - Grupos focales especializados - Encuestas de satisfacción - Redes sociales - Buzón peticiones, quejas y reclamos PQR - Revista Vida Sana digital - Servicio de Interpretación en línea de lengua de señas (Servir) - Informe anual de gestión y sostenibilidad - Contacto telefónico individual a los pacientes para seguimiento farmacoterapéutico - Mensajes de texto - Mensajes de texto para envío de infografías educativas
	Clientes del canal <i>retail</i> farmacéutico	Garantizar un equipo de profesionales para la asesoría de medicamentos y demás productos para el cuidado de la salud. Así mismo, tener a disposición de clientes y/o usuarios de las droguerías los diferentes canales de ventas.	- Línea domicilios droguerías: - Línea nacional: 01 8000 180477 - Bogotá 7450999 - Medellín: 6046600 - Cali 4868666 - Barranquilla: 6945999 - Grupos focales especializados - Buzón peticiones, quejas y reclamos PQR - Redes sociales - Revista Vida Sana - Página web: www.drogueriascolsubsidio.com - WhatsApp: +57 3124133000 - Informe anual de gestión y sostenibilidad - Mensajes de texto para envío de infografías educativas



Grupos de interés medicamentos colsubsidio			
Grupo de interés	Definición	Compromisos	Canales de comunicación
Clientes/Usuarios	Cuentas Corporativas	Cocrear con aliados estratégicos, soluciones integrales de salud diseñadas a la medida de las necesidades de los grupos de interés, generando valor compartido y bienestar en los colaboradores.	- Mesas de trabajo - Comunicación directa - Página web: www.drogueriascolsubsidio.com - Informe anual de gestión y sostenibilidad
	Clientes del canal mayorista	Comercializar medicamentos seguros, dando cumplimiento a los acuerdos definidos para satisfacer las necesidades internas en el suministro de medicamentos.	- Plataforma Bionexo - SECOP II - Línea directa nacional: 3132964020 - Comunicación directa por correo electrónico - Mayorista Antioquia: canalmayorista.antioquia@colsubsidio.com - Mayorista Bogotá: distribuidor.mayorista@colsubsidio.com - Informe anual de gestión y sostenibilidad
Trabajadores y empresas afiliadas	Personas naturales y jurídicas afiliadas a la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio	Brindar productos y servicios diferenciales de Medicamentos a los afiliados.	- Línea nacional: 01 8000 180477 - Buzón peticiones, quejas y reclamos PQR - Revista Vida Sana www.drogueriascolsubsidio.com https://www.colsubsidio.com/ - Informe anual de gestión y sostenibilidad
Trabajadores de medicamentos colsubsidio	Personas que tienen un vínculo laboral con Colsubsidio y trabajan en Medicamentos Colsubsidio	Brindar un lugar para el crecimiento personal y profesional de los trabajadores por medio de programas de bienestar, liderazgo, formación y desarrollo en el marco de la cultura.	- Reunión anual con el director - Intranet - Carteleras físicas en sedes - Programa Ser Colsubsidio - Comités paritarios de Salud y Seguridad Laboral - Comité de Convivencia - Intranet de Medicamentos - Comunicaciones Medicamentos - Informe anual de gestión y sostenibilidad - Comités primarios - Línea amiga: mensaje y llamada del 3157310277 horario de lunes a viernes de 3 p.m. a 8 p.m. - Sofi chat: realizar la solicitud de contacto opción Orientación psicológica.

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Grupos de interés medicamentos colsubsidio			
Grupo de interés	Definición	Compromisos	Canales de comunicación
Proveedores y aliados	Proveedores: personas naturales o jurídicas que suministran bienes o servicios	Mantener y mejorar y desarrollar las relaciones comerciales con los proveedores a través de acuerdos cooperativos que permitan el logro de los objetivos para las dos partes.	• Procesos de evaluación y reevaluación • Portal transaccional empresas • Comunicación directa telefónica y por correo electrónico • Informe anual de gestión y sostenibilidad
	Aliados internos: unidades de servicio con las que se establecen alianzas para la prestación del servicio	Definir responsabilidades y acuerdos claros, de tal manera que cada parte cumpla con lo establecido en el marco del buen trato.	• Reuniones de seguimiento • Informe anual de gestión y sostenibilidad • Comunicación directa, telefónica y por correo electrónico
	Aliados externos: personas jurídicas con las que se realizan alianzas	Cooperar en las acciones que sean necesarias para alcanzar los objetivos comunes y propios de la Unidad de Servicio de Medicamentos.	• Procesos de evaluación y reevaluación • Portal transaccional empresas • Comunicación directa telefónica o por correo electrónico • Informe anual de gestión y sostenibilidad
Comunidad/Sociedad	Asociaciones y grupos que representan sectores de la sociedad (usuarios y gremios, entre otros)	Participar activamente en los espacios en donde se promuevan la difusión de conocimiento y el análisis de políticas públicas sociales, para la promoción de la calidad de vida y el bienestar de la población.	• www.drogueriascolsubsidio.com • Redes sociales • Participación en equipos interinstitucionales, foros y congresos • Informe anual de gestión y sostenibilidad • Revista Vida Sana • Reuniones con asociaciones de usuarios de las aseguradoras • Participación en eventos científicos, académicos e investigaciones de sociedades y entidades científicas
Gobierno	Entidades de las ramas del poder público, y de inspección, vigilancia y control.	Ser un participante activo del sistema de salud que propenda al acceso y la atención oportuna y segura de la población, con el fin de gestionar el riesgo en salud y aportar a la construcción de la política pública y la sostenibilidad del sistema.	• Reportes periódicos de gestión • Reuniones programadas o por requerimiento • Planes de mejora • Informe anual de gestión y sostenibilidad

Acciones con el gobierno

Durante el año, se dio respuesta a 336 requerimientos realizados por los entes de control, tales como Personerías Municipales, Defensorías del Pueblo, Secretarías de Salud, Superintendencia de Salud, Superintendencia de Subsidio Familiar y Superintendencia de Industria y Comercio, entre otros. Igualmente, se cumplió con la responsabilidad normativa de presentar los reportes e informes mensuales y trimestrales solicitados por la Superintendencia Nacional de Salud, así como con la radicación de 2.071 informes de movimientos de medicamentos de control especial al Fondo Nacional y los Rotatorios de Estupefacientes.

Gobierno, ética y Transparencia

TM 3 GRI 3-3, GRI 2-12, GRI 2-13, ODS 16.5,
WEF 1, WEF 2, WEF 5

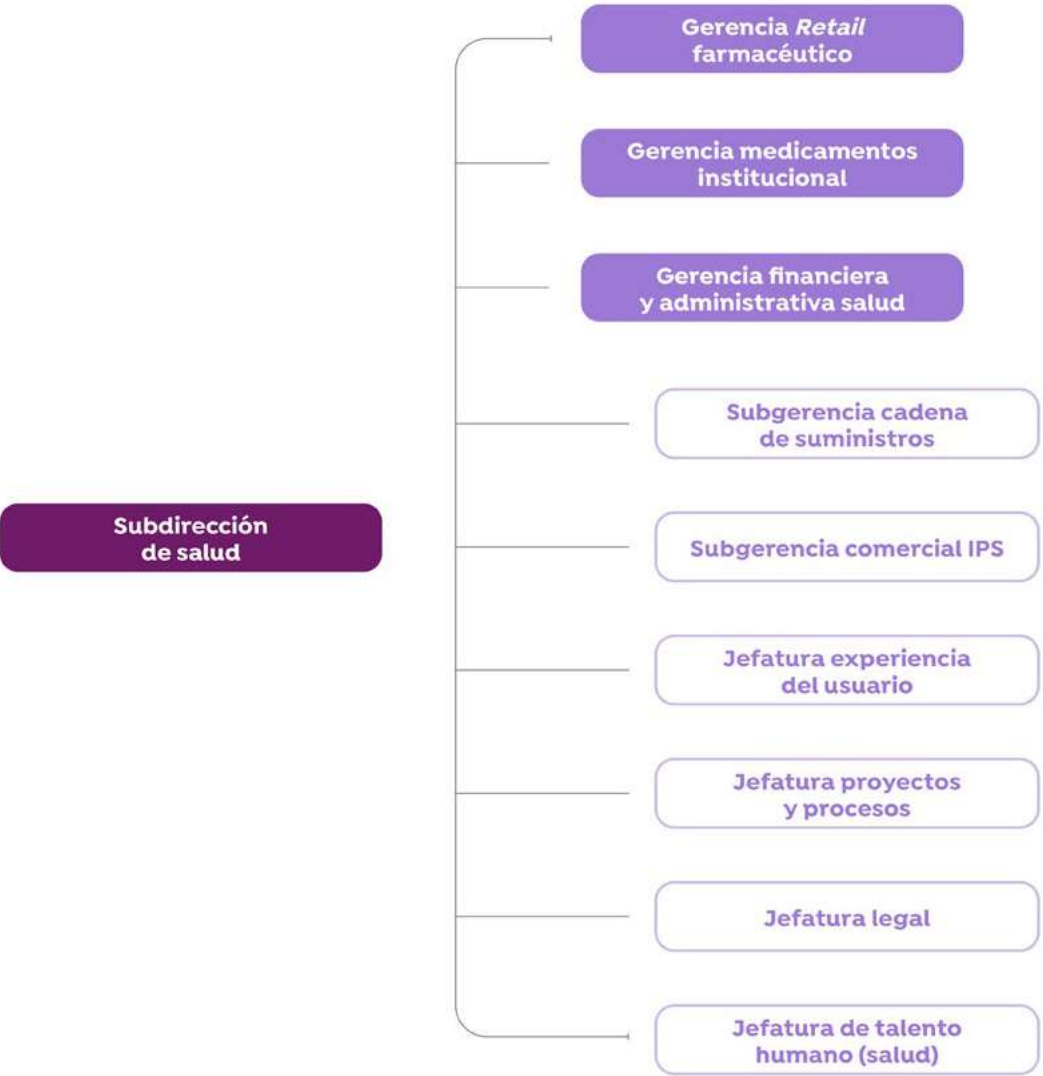
Con el fin de cumplir la promesa de valor y generar confianza en todos los grupos de interés, Medicamentos Colsubsidio enmarca su gestión en las directrices corporativas de buena gobernanza y busca asegurar que sus decisiones y comportamientos sean éticos y transparentes, y estén de acuerdo con los valores y políticas de la Organización.



Estos programas hacen parte integral de Colsubsidio, que tiene como máximo órgano de gobierno al Consejo Directivo, el cual se reúne cada mes y realiza anualmente una autoevaluación de su gestión, calificando el desempeño individual y colectivo, los aspectos operativos y los temas tratados. Dentro de las funciones del consejo, están elegir al director administrativo y definir su remuneración.
[GRI 2-10](#), [GRI 2-18](#)

La estructura administrativa de la Corporación está conformada por la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo, la Dirección Administrativa, las subdirecciones, las gerencias, las subgerencias, la Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento, Reputación y Comunicaciones, Planeación, la Oficina Jurídica y la Secretaría General.

Medicamentos Colsubsidio reporta directamente a la Subdirección de Salud y cuenta con un equipo altamente calificado en sus diferentes gerencias, subgerencias, jefaturas y secciones, que responde a la estrategia corporativa y competitiva para la prestación del servicio.
[GRI 2-26](#), [GRI 2-9](#)



Fuente: Departamento de Procesos y Analítica del Talento.

Los cargos directivos de Medicamentos Colsubsidio los ocupan ocho personas, distribuidas en gerencias, subgerencias, jefaturas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 25 % de los cargos directivos de Medicamentos lo ocupan mujeres.

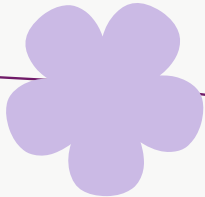
GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 405-1, GRI 405-2

ALTA DIRECCIÓN MEDICAMENTOS COLSUBSIDIO

Cargo	Femenino				Masculino				TOTAL
	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	
Director							1	1	1
Subdirector							1	1	1
Jefes de departamento y homólogos					1	1	1	3	3
Subgerentes		1	1	2			1	1	3
TOTAL		1	1	2	1	1	4	6	8

Nota: Este cuadro incluye al director administrativo y al subdirector, de quienes depende el equipo directivo de Medicamentos.

Medicamentos Colsubsidio hace seguimientos trimestrales a los compromisos adquiridos en la estrategia competitiva, y da a conocer sus resultados en los comités y seminarios definidos por la Corporación para estos fines. Así mismo, se realizan comités mensuales con los equipos de trabajo de cada proceso, para hacer seguimiento a los indicadores de gestión, presupuesto, proyectos, requerimientos de auditoría interna y externa, y demás temas del entorno que puedan afectar el desempeño de la Cadena.





Para garantizar una adecuada gestión y toma de decisiones, Medicamentos Colsubsidio cuenta con comités que hacen seguimiento a la operación, a los procesos, al desarrollo de las estrategias y al control de los riesgos.
GRI 2-9, GRI 2-13



Comité	Periodicidad	Hombres	Mujeres
Comité de Gerencia	Semanal	6	4
Comité Canal Comercial	Mensual	5	12
Comité Canales	Quincenal	5	14
Comité Departamento de Operaciones Financieras	Bimestral	2	10
Comité de Cartera	Mensual	3	7
Comité Devoluciones y Glosas	Bimestral	2	5
Comité de Seguimiento y Control de Inventarios	Mensual	5	3
Comité Aseguramiento de Calidad	Mensual	9	11
Comité de Gestión del Riesgo Farmacéutico	Mensual	4	3
Comité de Seguridad de Paciente GR	Mensual	4	5
Comité Ambiental y Sanitario	Mensual	2	5
Comité de Buen Trato	Bimensual	2	6
Comité de Emergencias	Mensual	2	5
Comité de Experiencia de Servicio	Mensual	2	5
Comité de Farmacia y Terapéutica	Mensual	2	5

Comité	Periodicidad	Hombres	Mujeres
Comité de Historias Clínicas	Mensual	2	5
Comité de Mejoramiento Continuo	Trimestral	2	4
Comité de Seguridad del Paciente UAM	Mensual	2	4
Comité de Infecciones	Mensual	1	5
Comité de Cadena de Frío	Bimensual	9	9
Comité Seguimiento	Mensual	12	8
Comité Subgerencia Cadena de Suministro	Mensual	4	4
Comité de Compras	Mensual	3	9
Comité de Logística	Mensual	12	3
Comité de Planeación de la Demanda	Mensual	6	4
Comité de Catálogo	Mensual	4	0
Comité de Activación Comercial	Mensual	2	5
Comité de Subgerencia Comercial	Mensual	3	1
Comité de Mercadeo	Mensual	4	1
Comité Comercial	Mensual	3	6
Comité Departamento Administrativo	Semanal	2	4

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Sistema de control interno

La Corporación cuenta con órganos e instrumentos de administración y de control como el Consejo Directivo, el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, las áreas de Auditoría Interna, Riesgo Corporativo y Cumplimiento, la Revisoría Fiscal, la Defensoría del Afiliado y los comités de apoyo a la administración y a la gestión.

Se rige por políticas corporativas y procedimientos para la gestión interna y prestación de los servicios y sus procesos se soportan en los sistemas de información que cumplen la normatividad y las buenas prácticas de gobierno y gestión de controles generales de tecnología, tales como el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* – COSO, y Libros III y IV de la Circular Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar; y las Circulares 5-5 de 2021 y 51-53 de 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud.

El monitoreo del sistema contempla, además, las evaluaciones de la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal, y la gestión del Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.
GRI 205-1b

Auditoría interna, riesgos y cumplimiento

Durante 2025, Colsubsidio avanzó en su proceso de transformación organizacional mediante la consolidación de las funciones de Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento. La Auditoría Interna, actuando con independencia y objetividad, contribuyó al fortalecimiento del valor corporativo mediante el aseguramiento y la asesoría basados en riesgos, en línea con la Circular Única del Subsidio Familiar, la regulación aplicable y las políticas del Consejo Directivo y del Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

El plan de auditoría aprobado se ejecutó sin restricciones ni conflictos de interés y abarcó, entre otros aspectos.

GRI 2-15

- La verificación del cumplimiento normativo, regulatorio y de políticas internas.
- La evaluación de la efectividad del Sistema de Control Interno, los controles de seguridad de la información y los subsistemas de riesgos, protección de datos, Sarlaft, SICO, y el programa de Ética y Transparencia.
- La revisión de las cifras financieras y validación de controles sobre la gestión del efectivo e inventarios.
- El seguimiento a planes de mejora derivados de visitas de entes de control.

Así mismo, acompañó el cierre del servicio de Supermercados, la atención de visitas de la Contraloría y de las Superintendencias, y apoyó la implementación de cambios normativos y la respuesta a requerimientos de entidades estatales. Adicionalmente, brindó acompañamiento en procesos con riesgos relevantes, como inventarios físicos, actividades promocionales, recaudo, facturación electrónica y cláusulas contractuales sobre propiedad intelectual, privacidad y seguridad de la información.

En 2025, se ejecutaron 15 auditorías para Medicamentos según el plan anual, incorporando revisiones integrales orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno. El trabajo incluyó validaciones transversales de tecnología basadas en estándares como COBIT, ITIL, NIST y normas ISO, lo que permitió robustecer la gestión de tecnología, la seguridad de la información, la integridad de los datos y la continuidad del negocio. Asimismo, se realizaron verificaciones de cumplimiento normativo, garantizando la observancia de la regulación sectorial y el adecuado funcionamiento operativo de los procesos críticos.

El Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento sesionó seis veces en el año, con el quorum requerido, abordando temas claves como:

- La aprobación y seguimiento del Plan Anual de Auditoría 2025, la recepción de reportes periódicos de Auditoría Interna, Revisoría Fiscal, Cumplimiento, Transparencia, Ética Empresarial y Protección de Datos. Revisión sobre las evaluaciones de los sistemas SICO y Sarlaft/FPADM, así como la gestión de la Línea Ética y el Comité de Buen Gobierno.
- La presentación al Consejo Directivo y a la Asamblea General de Afiliados de los informes sobre su gestión, los estados financieros de 2024 y la evaluación del Sistema de Control Interno. Adicionalmente, seguimiento a los riesgos estratégicos, de seguridad de la información, continuidad del servicio y riesgos operativos.
- El análisis de aspectos relevantes como la reforma laboral, el ambiente laboral y la capacitación en Sarlaft/FPADM.
- La revisión de los resultados de visitas de la Superintendencia del Subsidio Familiar y la Contraloría General de la República, y aprobación de las actualizaciones a las Políticas de Continuidad del Servicio y de Administración de Riesgos.
- La autoevaluación anual de su gestión, a partir de la cual definió acciones de mejora continua.



Ética y transparencia corporativa

GRI 2-15, GRI 2-27

Durante 2025, Medicamentos Colsubsidio fortaleció la cultura ética en la Corporación mediante programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los trabajadores. Adicionalmente, se realizó el análisis de riesgos en Medicamentos, identificando 25 riesgos, los cuales se encuentran dentro del apetito de riesgo definido por la Corporación.

En 2025, Colsubsidio consolidó su Sistema de Transparencia y Ética Corporativa como eje del gobierno corporativo, fortaleciendo la gestión de riesgos de corrupción, fraude, soborno y Sarlaft/FPADM en cumplimiento de la normativa aplicable. Este enfoque reforzó la confianza de los grupos de interés y la integridad institucional.

En el marco de su política de Tolerancia Cero a la Corrupción, la Corporación capacitó a 8.238 trabajadores en los temas asociados a la Política de Anticorrupción, Antifraude y Antisoborno – Política AAA, tales como ética, anticorrupción y Sarlaft/FPADM, promoviendo la apropiación de sus políticas y canales de denuncia, 725 de ellos del servicio de Medicamentos.

[GRI 205-2.](#)

Trabajadores capacitados Política AAA Medicamentos

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	2	0 %
Coordinación	26	4 %
Ejecución	8	1 %
Soporte – operativo	689	95 %

TOTAL

725

100 %

Trabajadores capacitados Política AAA Medicamentos

Regional	Cantidad	%
Centro	200	28 %
Centro sur	30	4 %
Llanos	17	2 %
Norte	363	50 %
Occidente	82	11 %
Oriente	33	5 %

TOTAL

725

100 %

La Gerencia de Talento Humano, junto con los líderes de cada área, evaluó cinco declaraciones de potencial conflicto de interés registradas en la plataforma corporativa, adoptando las acciones necesarias frente a los casos que representaban riesgo.

A través de la Línea Ética, se gestionaron denuncias y casos relacionados con convivencia laboral y transparencia. Todos fueron investigados y respondidos al denunciante por medio del tercero independiente que administra el canal.

Dentro de las actividades desarrolladas, se destacan:

- Datos personales:** Con el compromiso de continuar protegiendo los datos personales de los grupos de interés, se actualizó la Política y el Manual de Tratamiento de Datos Personales, precisando roles, principios, y gratuidad. Así mismo, la autorización de datos personales se amplió para incluir el perfilamiento, prospección y análisis de tendencias de mercadeo, con o sin uso de herramientas de inteligencia artificial. El oficial de Protección de Datos Personales efectuó los reportes requeridos y la actualización de las bases de datos registradas, de acuerdo con las disposiciones de la Superintendencia de Industria y Comercio, y el Registro Nacional de Bases de Datos. Se capacitaron 968 trabajadores en los temas relacionados con la Ley de Protección de Datos Personales.
- Se fortaleció la cultura ética de la Corporación con programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los trabajadores. Adicionalmente, realizó un análisis de riesgos para los servicios de Medicamentos y la IPS, identificando 26 riesgos cuya exposición, tras evaluar la efectividad de los controles existentes, se mantuvo dentro del apetito de riesgo definido por la Organización. [GRI 205-1](#)



GESTIÓN

Organizacional

Colsubsidio trabaja permanentemente en el desarrollo de las capacidades organizacionales que le permiten una mayor eficiencia para cumplir su propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales.

Transformación de procesos, agilidad y automatización

Colsubsidio continúa su evolución hacia una organización cada vez más ágil, con proyectos de alto impacto y mejoramiento continuo, con un enfoque en la transformación estratégica de procesos. La mentalidad de transformación ha fomentado la colaboración, el aprendizaje continuo y la experimentación, permitiendo la creación de soluciones innovadoras que han marcado la diferencia en los procesos y en el mercado, ofreciendo nuevos productos y servicios que se adaptan a las necesidades cambiantes de los usuarios y los afiliados, brindando una mejor experiencia y mejorando sus procesos internos para ser cada vez más eficiente.

Se implementaron exitosamente 38 proyectos transformadores, lo que representa un incremento del 58 % con respecto a los proyectos implementados en 2024, orientados a optimizar la experiencia de los usuarios y afiliados, la automatización de trámites recurrentes, la digitalización de procesos críticos y la implementación de plataformas que facilitan el acceso a servicios.

Estas iniciativas redujeron tiempos de espera, aumentaron la disponibilidad de información en tiempo real y mejoraron la precisión operativa, permitiendo a los afiliados acceder a servicios de manera más ágil, transparente y simple.

La transformación alcanzada se tradujo en una mayor eficiencia interna, capacidad de respuesta y estandarización de procesos, fortaleciendo la toma de decisiones basada en datos y permitiendo que los equipos operen con mayor autonomía y con enfoque en resultados. Con ello, Colsubsidio avanza hacia un modelo más flexible, innovador y centrado en las personas, generando valor sostenible tanto para los afiliados como para la operación institucional.

De los proyectos desarrollados, se destacan la optimización de los servicios farmacéuticos con mejoras relacionadas con los tiempos de atención, la disponibilidad de información para los usuarios y la organización logística.

Se incorporaron facilitadores de servicio, tableros en tiempo real para el monitoreo de tiempos y mecanismos de comunicación ágil con los usuarios, lo que generó reducciones de hasta el 60 % en la duración de la atención, ordenando los flujos de servicio, lo que mejoró significativamente la satisfacción del usuario.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025

Automatización de procesos

La Caja consolidó la automatización de procesos y el uso de inteligencia artificial como habilitadores estratégicos para fortalecer la eficiencia operativa, la calidad del dato y el cumplimiento regulatorio. Estas capacidades permitieron optimizar procesos críticos, anticipar riesgos operativos y mejorar la toma de decisiones, generando valor sostenible para el negocio y sus grupos de interés.

Al cierre del año, Medicamentos Colsubsidio contaba con dos bots en producción, con una disponibilidad del 89 %, soportado con registros - *logs* de ejecución de los procesos, evidenciando la estabilidad y confiabilidad de las automatizaciones implementadas.

De igual forma, se destaca la evolución del frente de automatización, siendo el cambio más representativo el inicio de desarrollos internos. Esta estrategia tuvo como objetivo principal generar mayor eficiencia financiera frente a la contratación de servicios de desarrollo tercerizados, al tiempo que refleja el fortalecimiento de las capacidades técnicas del equipo. Como resultado, durante el año 2025, se llevaron a cabo 31 desarrollos, correspondientes tanto a nuevas automatizaciones de procesos como a evolutivos de RPA ya en producción.

Finalmente, se resalta como caso de éxito el proyecto de auditoría de facturas de medicamentos con IA, un ecosistema de auditoría inteligente que transforma la gestión de la facturación médica. **Mediante el uso de inteligencia artificial generativa, la solución permite revisar y analizar automáticamente los soportes documentales, actuando como un auditor digital experto. Entre los principales beneficios de esta implementación, resaltamos:**

- La evolución del modelo de auditoría, pasando de un esquema por muestreo de aproximadamente 400 documentos a la revisión con inteligencia artificial de más de 50.000 documentos digitalizados por día.
- El incremento en la cobertura, pasando de un 20 % al 100 % de los documentos requeridos, auditando más de 1.321.000 facturas por un valor de \$ 127.000 millones.
- El cambio de paradigma en eficiencia operativa, evolucionando de un modelo reactivo hacia uno predictivo y altamente automatizado.
- La garantía de un flujo continuo de facturación y la reducción del riesgo financiero asociado a glosas.
- El mejoramiento de la calidad de vida laboral, mediante la evolución del rol del auditor hacia actividades de mayor valor agregado, con un enfoque analítico y estratégico.

Tecnología

Continuando con la evolución tecnológica, se implementaron soluciones que mejoran la eficiencia operativa y la experiencia del cliente, avances que reflejan el compromiso con la innovación y la excelencia, manteniendo una arquitectura tecnológica segura, confiable, escalable, flexible y sostenible, con el objetivo de contar con un ecosistema de soluciones de clase mundial, desarrollando nuevas competencias y capacidades en inteligencia artificial, *big data*, automatización inteligente y ciberseguridad.

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año se destaca:

- Implementar y estabilizar los proyectos asociados al cumplimiento regulatorio de la IPS Colsubsidio y Medicamentos Institucionales, de las Resoluciones 1884, 1885, 1886 y 2284, garantizando la correcta gestión de RIPS, glosas, devoluciones y trazabilidad documental, así como la integración y certificación de interfaces con proveedores y plataformas externas, asegurando la calidad, seguridad y oportunidad de la información y una operación alineada con la normativa vigente.
- Avanzar en la modernización del ecosistema de comercio electrónico del *retail* farmacéutico, mejorando la experiencia del cliente, habilitando nuevos medios de pago y optimizando los tiempos de entrega.
- Fortalecer el proceso logístico e implementar los módulos de autopago en la Droguería Vital, promoviendo la eficiencia operativa y una experiencia de compra más ágil y autónoma.
- Optimizar el proceso de facturación de medicamentos institucionales con la incorporación de inteligencia artificial, *machine learning*, automatización y analítica avanzada, lo que permitió anticipar errores y glosas, reducir los tiempos de facturación y mejorar la trazabilidad y eficiencia en la relación con las aseguradoras, contribuyendo a la sostenibilidad operativa y financiera.

Modelo de experiencia de servicio

Droguerías Colsubsidio cuenta con un área especializada de experiencia al usuario, orientada al diseño, implementación y seguimiento de modelos de atención centrados en las personas, con el objetivo de fortalecer la satisfacción, la confianza y la fidelización de los usuarios. Este modelo se apoya en herramientas de gestión que permiten la evaluación permanente del servicio y la implementación de acciones de mejora continua.

Las principales herramientas del modelo son:

- **Comprador incógnito:**
evalúa el cumplimiento de los estándares de servicio en condiciones reales.
- **Mediciones de satisfacción – Voz del cliente:**
permiten conocer la percepción del usuario y priorizar oportunidades de mejora.
- **Programa de capacitación continua en servicio:**
enfocado en el fortalecimiento de habilidades técnicas y humanas del equipo.
- **Rutas de experiencia:**
diseñadas para optimizar los momentos clave de interacción con el usuario.

El modelo se desarrolla de manera diferenciada según los canales de atención:

- **Canal presencial:**
identifica permanentemente las necesidades de los clientes y usuarios, lo cual permite validar y ajustar las estrategias de atención, priorizando una experiencia clara, oportuna y humanizada.
- **Canal no presencial:**
se diseña la ruta de experiencia del cliente en cada uno de los modelos virtuales de dispensación de medicamentos, ajustada a las necesidades reales de los clientes (contenidos, transacciones, portafolio de medicamentos, novedades, etc.), con un alto enfoque en transformación digital y de innovación.

La información obtenida a partir de estas herramientas se consolida y analiza para el desarrollo de campañas de comunicación dirigidas tanto al cliente interno como al externo, con el fin de unificar mensajes, mejorar la comprensión de los procesos y fortalecer la gestión de la información, a través de la estrategia de Gestión de la Comunicación.



Mediciones de servicio

La actual crisis del sector salud en el país ha generado afectaciones significativas en la operación de Medicamentos Colsubsidio y del conjunto de gestores farmacéuticos del país. Entre los principales desafíos se encuentran los retrasos en los pagos por parte de las EPS, las novedades en la industria farmacéutica y la presión financiera sobre el sistema, factores que han limitado la capacidad operativa y logística para garantizar la entrega oportuna de medicamentos.

En este contexto, los indicadores de satisfacción, recomendación y esfuerzo se han visto impactados. Aunque Medicamentos Colsubsidio cuenta con experiencia comprobada y tiene protocolos y modelos de atención definidos, las variables estructurales externas limitan el control de la experiencia final.

Colsubsidio continúa realizando las mediciones de experiencia que permiten monitorear de forma continua los indicadores de satisfacción, recomendación y esfuerzo percibido, tanto en el canal institucional como en el comercial.



Canal	Satisfacción				Recomendación				Esfuerzo			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Institucional	85 %	86 %	85 %	70 %	60 %	61 %	60 %	8 %	28 %	12 %	9 %	25 %
Comercial	93 %	94 %	92 %	91 %	89 %	85 %	79 %	77 %	15 %	4 %	3 %	4 %
Unidad de aplicación de medicamentos	99 %	92 %	94 %	89 %	n/a	92 %	79 %	59 %	n/a	8 %	0 %	10 %
TOTAL	89 %	89 %	89 %	80 %	75 %	69 %	69 %	77 %	22 %	9 %	7 %	15 %

Fuente: Base de datos medición relacional personas 2025 – proveedor Optimo.

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



De los resultados obtenidos durante el año, se destaca:

- El indicador de satisfacción presenta una disminución significativa, especialmente en el canal institucional, asociada a las limitaciones en la entrega oportuna de medicamentos, el incremento de reprocesos y visitas recurrentes del usuario y a las restricciones operativas y logísticas derivadas de la crisis financiera del sector.

Este comportamiento refleja que la satisfacción del usuario es altamente sensible a la continuidad del tratamiento, incluso por encima de otros factores del servicio y de las dificultades del sector.

- La recomendación muestra una tendencia descendente progresiva, particularmente marcada en el canal institucional. Este indicador se ve impactado no solo por la experiencia directa del usuario, sino también por la percepción general del sistema de salud, la incertidumbre frente a la continuidad de los convenios y la falta de información clara por parte de las EPS.

Se presenta una transferencia de la insatisfacción sistémica hacia el punto de atención. La caída en recomendación confirma que el usuario, aunque reconoce el esfuerzo operativo, asocia la experiencia global con la capacidad de resolver su necesidad de salud de forma

efectiva, la cual se ve reflejada en la entrega oportuna y completa de sus medicamentos.

- El indicador de esfuerzo registra un deterioro relevante en el canal institucional, presentando un mayor número de interacciones requeridas para completar la dispensación, la necesidad de desplazamientos adicionales y un aumento en tiempos de espera y trámites administrativos.

Este indicador se convierte en uno de los más críticos durante la crisis, ya que el usuario percibe un mayor desgaste emocional y físico para acceder a su tratamiento.

Estas condiciones impactan directamente la experiencia de los usuarios, quienes enfrentan dificultades en el acceso continuo a sus tratamientos. No obstante, **Droguerías Colsubsidio ha mantenido su compromiso con la atención humana, responsable y transparente, implementando acciones orientadas a mitigar los impactos del contexto, priorizar poblaciones vulnerables, y buscar alternativas que contribuyan a la continuidad del servicio y al cuidado de la salud de los usuarios.**

Modelo estratégico de gestión de PQRS

Este modelo está orientado a monitorear los requerimientos, identificando la causa raíz del inconveniente y gestionando los hallazgos para lograr la solución al usuario/cliente y trabajar por la mejora continua. El proceso cuenta con indicadores de calidad, oportunidad y satisfacción.

Gestión de PQRSF

	2023	2024	2025
Tasa	0,6	0,3	5,8
Quejas y reclamos	31.327	39.887	266.123
Felicitaciones	22.011	6.999	249
Sugerencias	1.325	415	54
Solicitudes	814	913	1.892

TOTAL	55.477	48.214	268.318
-------	--------	--------	---------

En 2025, se presentó un incremento significativo en la tasa de PQRS y en el número total de quejas y reclamos, comportamiento que se explica principalmente por la agudización de la crisis del sector salud. Factores como los retrasos en los pagos por parte de las EPS, dificultades de abastecimiento de la industria farmacéutica, cambios en los modelos de aseguramiento y una mayor afectación en la continuidad de los tratamientos impactaron

directamente la experiencia del usuario, generando un aumento sustancial en la radicación de inconformidades.

Es importante destacar que este crecimiento obedece fundamentalmente a condiciones estructurales externas al gestor farmacéutico, que intensificaron la percepción de insatisfacción del usuario y elevaron el uso de los canales de PQRS como mecanismo de expresión y seguimiento.



02.

CONTAR CON EL MEJOR TALENTO HUMANO

TM7 GRI 3-3, ODS 8, ODS 8.3, ODS 8.5, ODS 8.6, ODS 8.8, PG 1

El bienestar de las personas y la experiencia que viven los trabajadores diariamente en Colsubsidio son fundamentales para cumplir con el objetivo de atraer y fidelizar el mejor talento, esencial para cumplir con el propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales en el país.

Una de las prioridades para cumplir este objetivo es consolidar una Marca Empleadora sólida, soportada en una cultura organizacional que valora la diversidad, promueve la inclusión y reconoce en las personas su principal activo estratégico. Colsubsidio integra de manera transversal su razón de ser, como el centro de la gestión diaria y guía para el desempeño, la innovación y la sostenibilidad, potenciando así una experiencia del trabajador coherente con los desafíos del entorno y con su compromiso social.

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Con el fin de responder con pertinencia y excelencia a las necesidades de las poblaciones que atiende, a la evolución de las formas de trabajo y a las nuevas habilidades exigidas, la Corporación se enfoca en consolidar un talento humano competente, dinámico y alineado con la transformación digital y las nuevas exigencias de los afiliados y clientes. En este sentido, la Caja fortalece las habilidades de los trabajadores y de los líderes en los procesos de aprendizaje y de gestión del cambio, para dotarlos de conocimientos y capacidades que les permitan desempeñarse mejor en un entorno cada vez más cambiante, fortaleciendo aún más su sentido humano y social.

En coherencia con su propósito superior, la Caja garantiza el respeto y la protección de los derechos humanos de sus trabajadores, afiliados, usuarios y clientes, aplicando prácticas responsables, asegurando el cumplimiento normativo laboral y fortaleciendo el respeto, las relaciones de confianza y el desarrollo sostenible.

A continuación, se presentan las características del equipo humano y las principales estrategias implementadas durante 2025, que le han permitido a Colsubsidio avanzar de manera significativa en su objetivo de ofrecer una experiencia integral a su talento humano.



EQUIPO de Trabajo

GRI 2-7, PG 6, WEF 11

El equipo humano de Colsubsidio se caracteriza por su alta capacidad técnica, su compromiso con el servicio y su identificación con el propósito superior de la Corporación de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales. Cada trabajador contribuye activamente al logro de las metas organizacionales, actuando con Excelencia, Integridad, Pasión por Servir y Compromiso Social, valores que orientan el quehacer diario y consolidan una gestión responsable y sostenible.

Esta fuerza laboral se fortalece en un entorno en donde convergen distintas generaciones, culturas y formas de pensar, lo que amplía la mirada estratégica, potencia

la innovación y enriquece la toma de decisiones. En este contexto, el poder de la diferencia se asume como un habilitador del desempeño y del valor que Colsubsidio aporta a la sociedad.

En coherencia con la misión organizacional, los procesos de selección se estructuran bajo criterios de mérito y accesibilidad, garantizando un entorno libre de discriminación, alineados con principios de equidad e inclusión. Igualmente, se promueve el crecimiento profesional del talento mediante la priorización del desarrollo interno y la promoción, para quienes demuestran las competencias y el potencial requeridos para asumir nuevos desafíos.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Durante 2025, Colsubsidio fortaleció su modelo de atracción y selección con la incorporación de herramientas tecnológicas y esquemas de evaluación diferencial, acordes con las necesidades corporativas, de las unidades de servicio y los perfiles requeridos. Estas soluciones optimizaron la articulación entre vacantes disponibles y candidatos idóneos, mejorando la experiencia de los aspirantes y reduciendo los tiempos de contratación, permitiendo a la Corporación tener mayor agilidad y responder de manera oportuna a las demandas del mercado.

**TRABAJADORES
POR GÉNERO**

GRI 405-1b



Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



El equipo de Medicamentos Colsubsidio, que representa el 17,3 % de todos los trabajadores de Colsubsidio, al cierre del año, estaba conformado por 2.773 trabajadores, de los cuales el 84,9 % eran mujeres y el 15,1 %, hombres. En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 34,3 % tenía menos de 30 años, el 57,2 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 8,5 % superaba los 51 años.

GRI 405-1, GRI 2-7, WEF 2

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



En 2025, se presentó una disminución del 32,1 % en los trabajadores del servicio con respecto al año anterior, lo cual se explica por el cierre de los convenios suscritos con Famisanar y la Nueva EPS. El 59,5 % de los trabajadores tienen contrato a término indefinido, y el 40,5 % a término fijo, de acuerdo con los términos de los contratos suscritos por los aseguradores.



TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO

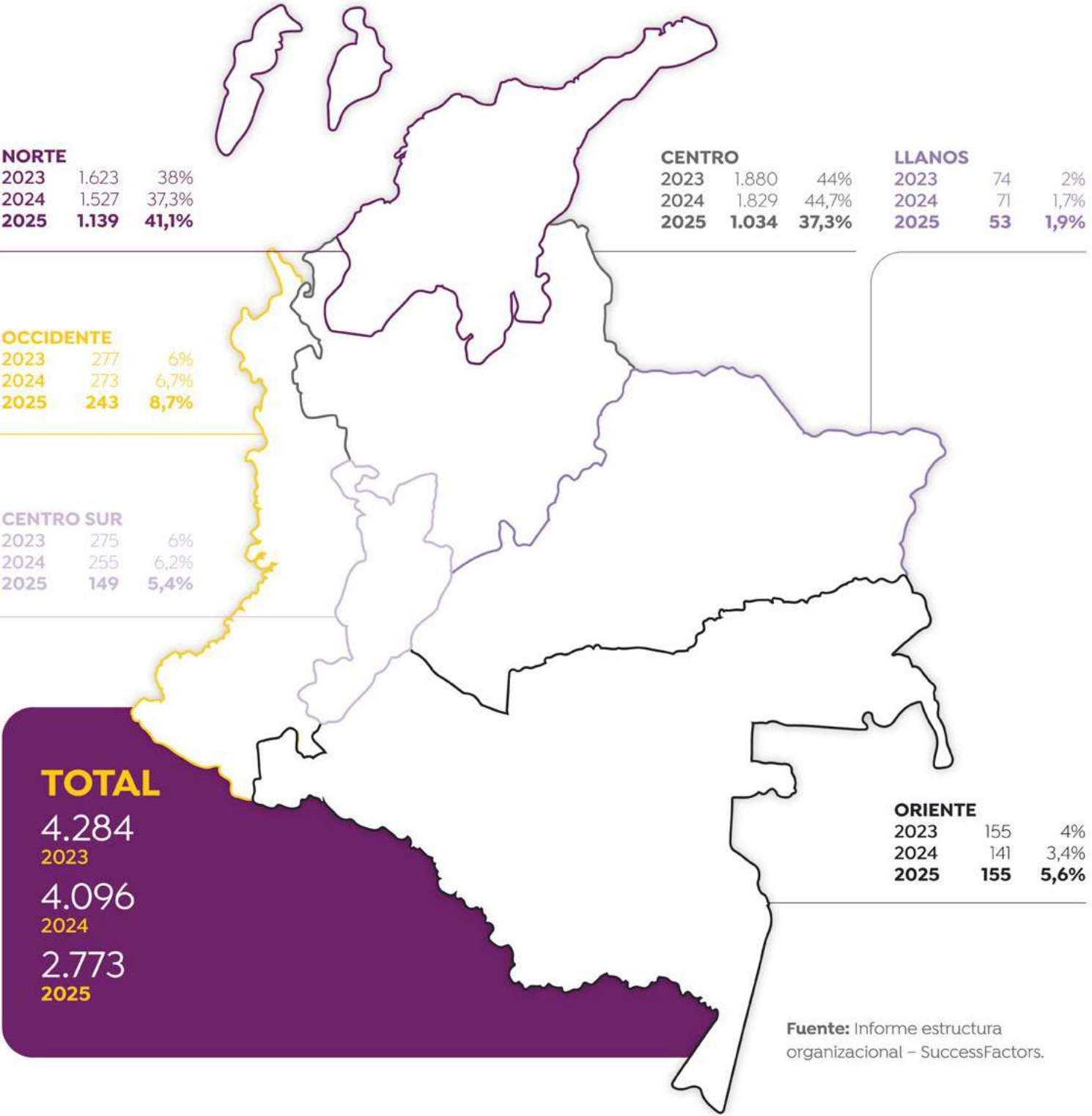
GRI 405-1b



Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

TRABAJADORES POR REGIÓN
GRI 405-1b

Las zonas Centro y Norte continúan concentrando la mayoría de los trabajadores del servicio, lo cual se explica por la ubicación geográfica de las droguerías y los servicios farmacéuticos.



La distribución de trabajadores por rango de edad evidencia una composición etaria diversa. Los menores de 30 años representan el 34,3 %, impulsando la innovación, la adaptación a nuevas dinámicas de trabajo y el relevo generacional. Los grupos entre 31 y 50 años concentran el 57,2 %, aportando experiencia, estabilidad operativa y continuidad del negocio. Complementariamente, los mayores de 51 años, equivalentes al 8,5 %, contribuyen a la transferencia de conocimiento y al fortalecimiento de capacidades organizacionales. **Esta diversidad etaria favorece una gestión del talento inclusiva, sostenible y resiliente.**

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD
GRI 405-1B

Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	151	4	123	3	97	3,4
De 21 a 30	1.620	38	1.628	39,7	856	30,9
De 31 a 40	1.464	34	1.365	33,3	939	33,9
De 41 a 50	809	19	768	18,8	645	23,3
Mayores de 51	240	5	212	5,2	236	8,5
TOTAL	4.284	100	4.096	100	2.773	100

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

Rotación

GRI 401-1b, PG 1

Durante el año, la tasa de rotación se ubicó en el 11,9 % con respecto a 2024, asociado principalmente al cierre de los convenios con las aseguradoras.

TASA DE ROTACIÓN

2023	13,26 %
2024	9,4 %
2025	11,9 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.



Del análisis de la rotación registrada durante el año, se destacan los siguientes aspectos:

Aunque los hombres representan el 15,1 % de la fuerza laboral, fueron el grupo con mayor tasa de rotación, alcanzando el 15,8 %. Por su parte, las mujeres, que constituyen el 84,9 % del personal de medicamentos, registraron una rotación más baja, con un 11,2 %.

ROTACIÓN POR GÉNERO

Género	Trabajadores	Retiros	Rotación
Femenino	2.354	264	11,2 %
Masculino	419	66	15,8 %
TOTAL	2.773	330	11,9 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

Los trabajadores menores de 30 años representaron el 15,1 % de la rotación total.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 21	97	0	0 %
De 21 a 30	856	129	15,1 %
De 31 a 40	939	118	12,6 %
De 41 a 50	645	67	10,4 %
Mayores de 51	236	16	6,8 %
TOTAL	2.773	330	11,9 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

Las regionales Occidente y Centro presentaron las tasas de rotación más altas, con 17,3 % y 16,4 %, respectivamente, asociadas principalmente a la concentración de cargos operativos, los cuales registran mayores niveles de rotación en estos territorios.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL

Región	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	1.034	170	16,4 %
Centro sur	149	5	3,4 %
Norte	1.139	94	15,1 %
Oriente	155	11	8,3 %
Occidente	243	42	17,3 %
Llanos	53	8	7,1 %
TOTAL	2.773	330	11,9 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

Contratación

GRI 401-1a, PG 1, WEF 17

En 2025, se formalizaron 876 contrataciones para el área de medicamentos, todas gestionadas mediante firma digital, lo que reafirma el compromiso de la Corporación con la innovación y la eficiencia en sus procesos. Del total de incorporaciones, el 82,1 % correspondió a mujeres, equivalentes a 719 nuevos ingresos.

CONTRATACIONES POR GÉNERO

Género	Cantidad	Participación
Femenino	719	82,1 %
Masculino	157	17,9 %
TOTAL	876	100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.

Por regional, la mayor concentración se registró en la zona Norte, que aportó 444 contrataciones, es decir, el 50,7 % del total. En relación con los rangos de edad, el grupo predominante fue el de personas menores de 30 años, quienes representaron el 54 %, teniendo en cuenta las alianzas que se encuentran para cargos técnicos y tecnólogos de los establecimientos farmacéuticos.

CONTRATACIONES POR REGIÓN

Zona	Cantidad	Participación
Centro	196	22,4 %
Centro sur	30	3,4 %
Norte	444	50,7 %
Oriente	44	5 %
Occidente	139	15,9 %
Llanos	23	2,6 %
TOTAL	876	100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 21	32	3,7 %
De 21 a 30	441	50,3 %
De 31 a 40	256	29,2 %
De 41 a 50	124	14,2 %
Mayores de 51	23	2,63 %
TOTAL	876	100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.



LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR COMO MOTIVADOR

del Talento Humano

PG 6, WEF 11

Durante el año, Colsubsidio fortaleció su compromiso con una experiencia del trabajador concebida como un viaje integral a lo largo de su vida laboral en la Corporación. El objetivo es asegurar que las interacciones que el trabajador tiene en los diferentes momentos de su viaje laboral, desde la atracción hasta la desvinculación, sean humanas, ágiles y digitales, garantizando así una experiencia superior.

Entendiendo que cada momento laboral es distinto, la Caja definió objetivos específicos para cada momento de la experiencia, así:

► **Incorporación:**

asegurar una experiencia ágil, cercana y digital, que refleje los atributos de la Marca Empleadora que se ofrece al momento de presentar la oferta de valor de empleo.

► **Adaptación (onboarding):**

vivir una adaptación cercana y humana que les permita a los trabajadores conectarse con el propósito superior y tener claridad de su aporte y contribución individual.

► **Fidelización:**

generar sentido de orgullo y pertenencia a través de la vivencia de una cultura y ambiente laboral positivos.

► **Desarrollo:**

garantizar un proceso de desarrollo y crecimiento dinámico y flexible, a la medida de su desarrollo de carrera.

► **Desvinculación:**

asegurar una experiencia empática, humana e informada que contribuya a disminuir el impacto de la desincorporación.

Esta experiencia se desarrolló y divulgó bajo el concepto “Nada supera trabajar en Colsubsidio” que fomentó el sentido de orgullo y pertenencia de los trabajadores, evidenciado en el posicionamiento interno del *Ranking* Merco Talento y el índice de recomendación del 92,1%, medido bajo el modelo de Voz del trabajador, destacándose el orgullo que sienten los trabajadores por pertenecer a Colsubsidio y su inspiración con el propósito, valores e impacto en la sociedad.



Una cultura y un ambiente laboral positivos

PG 1, PG 2

Durante la conmemoración del 68.º aniversario de Colsubsidio, el 100 % de los trabajadores vivieron experiencias significativas que reforzaron su compromiso con la misión de la Corporación, dando vida al concepto “Esto es Colsubsidio” como una expresión compartida de identidad, compromiso y cohesión institucional.

Colsubsidio consolidó su cultura de reconocimiento mediante la implementación de un programa de agradecimiento diario, orientado a fortalecer la valoración mutua entre equipos y líderes. Como resultado, se otorgaron 2.017 insignias digitales en 2025.

Este resultado ratifica al reconocimiento como un habilitador estratégico del bienestar, la motivación y el compromiso organizacional. Igualmente, y con el fin de visibilizar la cultura deseada, se llevó a cabo el programa anual de Reconocimiento a la excelencia, que valora el talento inspirador, los líderes inspiradores, el talento joven, la pasión por servir y los equipos y proyectos innovadores que reflejan lo que es Colsubsidio: una corporación dinámica, que se adapta y que con su talento hace de Colombia un país mejor.

RESULTADOS DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL 2025

Dimensión	Puntaje
Propósito	91,76 %
Orgullo y Pertenencia	89,31 %
Total general	87,31 %
Crecimiento y Desarrollo	87,25 %
Formas de Trabajo	86,60 %
Liderazgo	86,10 %
TOTAL	87,31 %

Fuente: OCC Pulso Engagement.



Una experiencia cada vez más ágil y digital

Con el objetivo de garantizar una experiencia laboral ágil, eficiente y alineada con los avances tecnológicos, Colsubsidio implementó diversas soluciones digitales que impactaron directamente en los procesos de incorporación, adaptación, gestión del desempeño y acceso a servicios y beneficios.

En el proceso de incorporación, se fortaleció la plataforma tecnológica para la atracción y selección de talento, complementada con notificaciones automáticas que optimizaron la experiencia de los candidatos al mantenerlos informados sobre el estado de su proceso. Esta estrategia permitió atraer a 850.552 candidatos, evaluar digitalmente a 30.529 aspirantes y realizar 3.309 contrataciones exitosas.

Además, se consolidó la plataforma CreSer, que dinamizó la gestión integral del desempeño para 1.202 trabajadores, incluyendo 451 líderes, 151 cargos clave y 600 posiciones a demanda. Este sistema aseguró la planificación, alineación, seguimiento y evaluación de resultados.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

**Contar con el
mejor talento humano**

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Durante el año, se fortalecieron los canales de atención, acompañamiento y orientación a los trabajadores, destacándose herramientas como SOFI Chat, el aplicativo SuccessFactors, como parte del Centro de Atención Virtual al Trabajador, y la Línea de Atención. Particularmente, esta última mostró un notable avance, incrementando su nivel de servicio en un 3 %, pasando de 87 % a 90 %, y su nivel de atención se ubicó en 98 %, reflejando el compromiso de Colsubsidio con la mejora continua y la satisfacción de sus trabajadores.

La encuesta de satisfacción aplicada durante el año evidenció resultados positivos, alcanzando un 92 % en la percepción de calidad de los servicios prestados. Este indicador subraya la efectividad y receptividad de los canales diseñados.

En términos de atención al trabajador, se implementaron mejoras al aplicativo SuccessFactors que permitieron una mejor accesibilidad y navegación, traducándose en una mejor experiencia, logrando un total de 46.706 solicitudes a través del Centro de Atención Virtual al Trabajador CAV y SOFI Chat para trabajadores activos y TPClient para extrabajadores. Este progreso evidencia una mejora en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta.

Los resultados obtenidos durante el año reflejan la satisfacción de los trabajadores, junto con la optimización de procesos clave. Estas acciones reafirman el compromiso de Colsubsidio con la creación de un entorno laboral más digital, tecnológico y centrado en las personas.

Cultura de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión

En respuesta a los nuevos desafíos del entorno laboral, la Corporación continuó consolidando su estrategia de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión - DHDEI, orientada a promover el respeto por las diferencias, garantizar la igualdad de oportunidades y construir entornos inclusivos que valoren las perspectivas y aportes únicos de cada trabajador.

Como parte de este compromiso, se desarrolló el Encuentro por los Derechos Humanos, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, que convocó a 14.104 trabajadores bajo el concepto “Voces que suman”, visibilizando que cada persona es fundamental en la construcción de una cultura diversa e inclusiva. Adicionalmente, se implementaron iniciativas focalizadas como el programa Mujeres C+, que impactó a 1.510 mujeres a través de espacios de conexión y desarrollo como “Café entre ellas”, un *mentoring* grupal para mujeres directivas; “Mujeres LIT”, orientado al fortalecimiento de habilidades de liderazgo y empoderamiento,

y “Guapas”, enfocado en el desarrollo del liderazgo personal. Este compromiso se complementó con el lanzamiento del curso “Somos Diversidad”, que contó con la participación de 2.500 trabajadores, consolidando una cultura organizacional basada en el respeto por las diferencias.

Colsubsidio trabaja día a día para mejorar el ambiente laboral, considerado un pilar clave para una experiencia positiva en la Corporación.

Al cierre del año, se mantuvo el Índice de Cultura y Ambiente Laboral del 87,31 %, reflejando el impacto de las acciones implementadas para garantizar condiciones laborales óptimas, que promuevan la productividad, el bienestar y la cultura en los trabajadores.

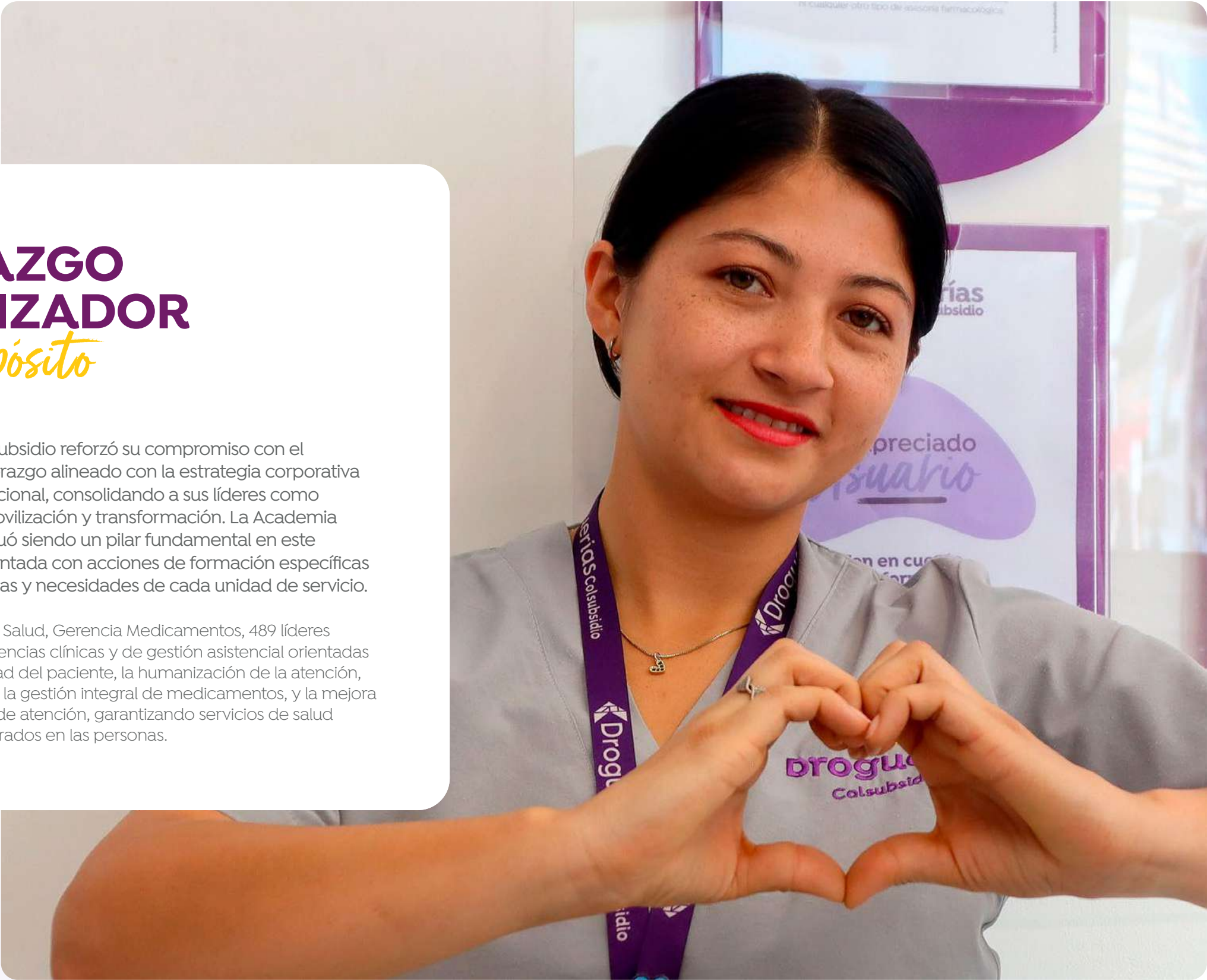


LIDERAZGO MOVILIZADOR

con Propósito

Durante el año, Colsubsidio reforzó su compromiso con el desarrollo de un liderazgo alineado con la estrategia corporativa y la cultura organizacional, consolidando a sus líderes como agentes clave de movilización y transformación. La Academia de Liderazgo continuó siendo un pilar fundamental en este proceso, complementada con acciones de formación específicas adaptadas a las metas y necesidades de cada unidad de servicio.

En la Subdirección de Salud, Gerencia Medicamentos, 489 líderes fortalecieron competencias clínicas y de gestión asistencial orientadas a la seguridad y calidad del paciente, la humanización de la atención, la farmacovigilancia y la gestión integral de medicamentos, y la mejora continua del sistema de atención, garantizando servicios de salud seguros, éticos y centrados en las personas.





Desarrollo del talento

GRI 404-2

El desarrollo continuo de los trabajadores es una prioridad estratégica para garantizar las competencias necesarias, tanto para los desafíos actuales como para el futuro de Colsubsidio. Durante el año, se fortaleció un ecosistema de aprendizaje dinámico y digital, con estrategias adaptadas a las necesidades de cada área, consolidando una cultura de aprendizaje y mejora continua en la Corporación.

Se ejecutaron 301 programas de formación, alcanzando una cobertura del 89,7 % de los trabajadores, logrando un nivel de satisfacción del 89 % respecto a los programas corporativos implementados.

Se dio continuidad al programa Becas C, que brindó a los trabajadores y sus familias oportunidades de formación tecnológica y educación continua, en colaboración con la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio CET. Se otorgaron 219 becas en áreas como Regencia de Farmacia, Gestión de Infraestructuras de Tecnologías de Información, Procesamiento de datos e inglés, fortaleciendo sus competencias y aportando al plan de crecimiento y desarrollo individual.

En el programa “Talento Colsubsidio”, diseñado para ofrecer primeras oportunidades laborales y formar una banca de talento en áreas de difícil consecución, se incorporaron

160 estudiantes, quienes desarrollaron 15 proyectos de mejora enfocados en innovación, agilidad, comunicación e inteligencia emocional, y vivieron con Colsubsidio su primera experiencia laboral.

En total, se acumularon 76.128 horas de aprendizaje, en las que participaron 2.773 trabajadores, consolidando una cultura de aprendizaje continua orientada a la excelencia. Los programas abarcaron temas como innovación y transformación organizacional, buenas prácticas de manufactura – BPM, gestión de datos personales, gestión y protección de la información institucional, marco corporativo

de políticas y lineamientos institucionales, gestión integral de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, contribuyendo a la adquisición de nuevos conocimientos, la implementación de mejores prácticas y el desarrollo de habilidades que fortalecen el desempeño organizacional.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2025

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de cargo	Horas de formación			Trabajadores formados			Media total Horas de formación		
	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL
Dirección	7	7	14	9	9	18	0,8	0,8	0,8
Coordinación	10.644	2.803	13.447	372	122	494	28,6	23	27,2
Ejecución	195	38	233	55	22	77	3,5	1,7	3,0
Soporte	55.471	6.964	62.434	1.918	266	2.184	28,9	26,2	28,6
TOTAL	66.317	9.811	76.128	2.354	419	2.773	28,2	23,4	27,5

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	TOTAL
2023	96.775	14.873	111.648
2024	127.232	19.935	147.167
2025	66.317	9.811	76.128

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.



RELACIONES LABORALES

de Confianza

GRI 2-30, GRI 407-1, PG 3, WEF 21E

En desarrollo de la estrategia corporativa, Colsubsidio reconoce que unas relaciones laborales sólidas son fundamentales para el bienestar de sus trabajadores y para la sostenibilidad de la Organización. Por ello, orienta sus esfuerzos al fortalecimiento de vínculos basados en la transparencia, la confianza y el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

La Corporación promueve el diálogo social como un mecanismo esencial para la concertación y la participación con las organizaciones de trabajadores, impulsando un relacionamiento estable, transparente y constructivo. En este marco, se aseguró el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Organización Sindical de Industria UTCF, vigente entre 2023-2025. Así mismo, se garantizó el cumplimiento de la Convención Colectiva con la Organización Sindical de Industria Sinatracomfasalud, con vigencia de 2024-2027. Estos acuerdos benefician a 97 trabajadores, de los cuales, el 74 % son mujeres y el 26 %, hombres.

Adicionalmente, el Pacto Colectivo de Trabajo, vigente de 2023 a 2027, suscrito con representantes de trabajadores no sindicalizados, cuenta con la adhesión voluntaria de 2.675 trabajadores, con una

composición de 85 % mujeres y 15 % hombres. Durante sus tres primeros años de implementación, el pacto ha cumplido satisfactoriamente su propósito de promover el bienestar integral, la formación, el desarrollo profesional y el progreso económico de los trabajadores.

La Corporación realiza un seguimiento permanente al cumplimiento de los acuerdos colectivos, garantizando el desarrollo sistemático de mesas de diálogo colectivo con ambas organizaciones sindicales, así como la atención oportuna a las solicitudes que fortalece las relaciones laborales con base en la confianza mutua, el diálogo constructivo y la mejora continua.





BIENESTAR INTEGRAL COMO FACTOR PARA LA CALIDAD DE VIDA *de los Trabajadores*

El modelo de bienestar evolucionó para favorecer la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, dentro de un ecosistema de bienestar integral que potencia la productividad, genera cultura de autocuidado y desarrolla sentido de propósito, a partir de tres impulsores:

► **Salud:**

enfocado en la salud física, emocional y laboral.

► **Conexiones:**

centrado en las relaciones, en el entorno, equilibrio vida personal y laboral.

► **Crecimiento personal:**

orientado al propósito personal y al desarrollo individual.

Durante el año, se llevaron a cabo 310 actividades dentro de un marco de actuación estratégico definido para la realización de activaciones en sedes, concursos y retos, conversatorios y webinarios, movilización de campañas de autocuidado y dos grandes encuentros de salud bienestar con la participación de 25 aliados del portafolio de beneficios brindados, alcanzando una cobertura del 87 % de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, Colsubsidio obtuvo un Índice de Bienestar del 76,3 %, lo que acredita la efectividad de las iniciativas en los diferentes niveles de acción y garantiza la alineación con los objetivos estratégicos de bienestar, como un pilar estratégico para la sostenibilidad.

Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades

GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6

Durante el año, Colsubsidio fomentó entornos de seguridad psicológica mediante la participación de los trabajadores en programas orientados al bienestar mental y emocional. Así mismo, garantizó espacios de trabajo sanos y seguros en cuanto a la prevención de riesgos más un enfoque integral de convivencia laboral y bienestar, a través de acciones de formación, promoción, prevención e intervención focalizada.



Actividades de formación, promoción y prevención para los trabajadores

Asistentes

Bienestar Integral

4.099

Ecosistema de Bienestar Integral

Lanzamiento y movilización – aplicación “VIVE + LONGEVO”:

app autogestión pausas activas, coach alimentación saludable, coach actividad física, coach meditación y actividades de salud mental.

Activaciones en sedes y retos:

actividades de promoción y prevención para adoptar hábitos de vida y trabajo saludables enfocados en salud física, mental y laboral. Actividades en equipo, actividades para promover el cuidado del entorno. Encuentro con mi bienestar semestral: Espacio interactivo para promover calidad de vida y bienestar, Feria de servicios y beneficios. “Reciclatón” “Muro guardianes de vida” “Voluntariados guardianes de la Navidad” “Vive la Navidad en familia”, “Vive la Navidad en tu sede” “Vive la Navidad en equipo”, “Escoge la felicidad que compartimos”

Conversatorios y webinarios:

“Conversemos por la vida” “ La prevención empieza contigo, “¡Hablemos de lo que nos hace bien!”, “Hábitos financieros”, “Planificación financiera”, “Impacto reforma pensional”, “Crea tu presupuesto en 5 pasos”, “Consejos para una salud financiera sólida”, “Preparando tu presupuesto personal”

Toques y píldoras:

“Prevención de enfermedades”, “Seguridad vial”, “Gestión emocional efectiva”, “ADN de la postura saludable”, “Relaciones sanas en tu entorno”, “Armonía con el medioambiente”

Programa AMAR – Becas C – Prepensionados y presencia institucional

Programa Salud Mental – #SanaMente

785

Gestión del riesgo psicosocial

Talleres y actividades P&P

- Empatía, inclusión y comprender las emociones
- Estrategias de afrontamiento del estrés para los días difíciles
- Autoestima empoderamiento – Autocuidado y amor propio
- Inteligencia emocional – Píldoras de bienestar emocional
- Sana convivencia – Prevención de acoso laboral y sexual en el ámbito laboral
- Adaptación al cambio – Equilibrio personal y hábitos saludables
- Pausas que cuidan – Primeros auxilios psicológicos
- *Mindfulness* – Gimnasia mental – Prevención de sustancias psicoactivas
- Atención y orientación psicológica, Línea Amiga

Gestión del riesgo biológico

49

- Sistemas de control para el riesgo biológico – Prácticas seguras
- Curso Bioseguridad, lavado de manos y riesgo biológico

Gestión del riesgo biomecánico

974

- Ergonomía en el manejo de cargas, Ergonomía en el trabajo
- Capacitación en estándares ergonómicos
- Caminata Ergocheck – Rumbo terapia

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Actividades de formación, promoción y prevención para los trabajadores

Asistentes

Gestión conservación de la voz

25

- Primeros auxilios vocales
- Cuidado y conservación de la voz

Gestión de emergencias

621

- Sensibilización Plan de Emergencia, capacitación Comité de Emergencia
- Entrenamiento brigada básica, Mi plan de emergencia
- Encuentros regionales brigadas - Entrenamiento integral especializado atención y respuesta a emergencias: Camillaje, Manejo de heridas, RCP, Primeros auxilios psicológicos, Gestión del riesgo público, Accidentes viales, derrame y AT sustancias químicas, Control del fuego.

Gestión de accidentalidad

4

- Reporte e investigación de accidentalidad
- Prevención de accidentes

Gestión del riesgo químico

78

- Manejo seguro de productos químicos
- Uso de elementos de protección respiratoria, y manipulación de sustancias químicas

Gestión seguridad vial

15

- Comportamientos seguros para los actores en la vía

Sistema de gestión y riesgos

1.558

- Inducción y reinducción sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo
- Gestión integral de riesgos: Matriz de identificación de peligros y control de riesgos en sede, Elementos de protección personal, Programas de promoción y prevención

Gestión riesgo locativo

1.028

- Mecanismo potencialmente evitable (MPE)
- Procedimiento de almacenamiento

TOTAL GENERAL

9.236

Fuente: Campus virtual, Sigsto y Matriz de interacciones de bienestar.



Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-7, GRI 403-8, WEF 15, WEF 23E

Con el esquema de un Sistema de Gestión Integral que articula los componentes de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial, se impactó al 100 % de los trabajadores y de las sedes del servicio, logrando mantener los estándares normativos definidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072, con un 94 % de cumplimiento en su evaluación más reciente. Complementariamente, el Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV registró un nivel de avance del 91 %, evidenciando un desempeño consistente y un compromiso sostenido con la mejora continua de los procesos.

GRI 403-1a, GRI 403-1b

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-9, GRI 403-10, WEF 25E

En Colsubsidio, la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un componente estratégico del gobierno corporativo, que contribuye directamente al bienestar de los trabajadores porque permite anticipar y controlar los riesgos laborales, proteger el talento humano y asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, alineadas con los objetivos corporativos.

Durante el año, los principales mecanismos de lesiones por accidentalidad y los tipos más frecuentes de dolencias y enfermedades laborales fueron:



PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Mecanismos	%
Caída al mismo nivel	20,4 %
Golpe por o contra objetos	16,3 %
Resbalón o tropiezo de causa caída	12,2 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	8,2 %

Del 100 % de mecanismos identificados, estos son los porcentajes correspondientes a los más relevantes.

Fuente: Indicadores SGSST.

PRINCIPALES DOLENCIAS – ENFERMEDAD LABORAL

Tipo de dolencia	%
Osteomuscular	100 %

Fuente: Indicadores SGSST.



La tasa de accidentalidad presentó un aumento del 0,13 %, por los mecanismos de caídas a nivel y golpes por o contra objetos. Durante 2026, se implementarán acciones alineadas con la estrategia de Mecanismos Potencialmente Evitables – MPE, enfocadas a promover jornadas periódicas de orden en las áreas de trabajo.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA
% TRABAJADORES

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0,25 %	0,54 %	0,25 %
Mujeres	1,02 %	1,10 %	1,51 %
TOTAL	1,27 %	1,64 %	1,77 %

Fuente: Indicadores SGSST.

Por otro lado, la tasa de días perdidos a causa de accidentes laborales presentó una disminución del 1,0 %, dado que, aunque incrementó el número de accidentes, el índice de severidad fue menor porque no se presentaron días de incapacidad en todos los eventos.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP
POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0,93 %	2,29 %	0,11 %
Mujeres	3,84 %	3,03 %	4,11 %
TOTAL	4,77 %	5,32 %	4,22 %

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de ausentismo laboral presentó un aumento, atribuido a los días de incapacidad de los casos diagnosticados como enfermedad laboral.

TASA DE AUSENTISMO LABORAL - TAL DÍAS PERDI-
DOS POR INCAPACIDAD

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0,2 %	0 %	0,000 %
Mujeres	0,0 %	0 %	0,011 %
TOTAL	0,2 %	0 %	0,011 %

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de incidencia de enfermedades laborales se incrementó por los nuevos casos de enfermedad calificados de origen laboral durante 2025.

TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES
LABORALES - TIEL

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	0,00 %
Mujeres	0 %	0 %	0,14 %
TOTAL	0 %	0 %	0,14 %

Fuente: Indicadores SGSST.



Beneficios

GRI 201-3, GRI 401-2

Colsubsidio reafirmó su compromiso de ofrecer un portafolio de beneficios con soluciones integrales que contribuyen al bienestar y a la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias. Durante el año, el servicio de Medicamentos entregó 21.998 beneficios por un valor de \$ 12.252 millones, consolidando su enfoque en el apoyo social y económico. Esta gestión refuerza su propósito continuo de generar valor social, cerrar brechas sociales y garantizar soluciones que promueven una mejor calidad de vida para todos los trabajadores.

BENEFICIOS ENTREGADOS A LOS TRABAJADORES 2025 CIFRAS EN MILLONES DE PESOS

Beneficios	# De beneficios entregados	Valor
Prima semestral adicional	8.177	\$ 6.653
Prima de vacaciones	3.044	\$ 1.528
Beneficio salud	913	\$ 906
Prima de antigüedad	396	\$ 868
Auxilio educativo hijo trabajador	1.371	\$ 742
Auxilio de movilización	6.535	\$ 574
Auxilio educativo trabajador	274	\$ 352
Incrementos salariales por promociones	158	\$ 302
Cambio de lentes	570	\$ 134
Bono de retiro	12	\$ 61
Crédito de vivienda Pacto Colectivo	1	\$ 39
Bono por paso a pensión	3	\$ 23
Auxilio muerte familiar	53	\$ 14
Día adicional vacaciones	59	\$ 13
Facilidades operativas	74	\$ 11
Prima de nacimiento	117	\$ 9
Bono alimentación UTCF	80	\$ 7
Bono transporte UTCF	73	\$ 6
Permiso de matrimonio	16	\$ 4
Permiso por cumpleaños	52	\$ 3
Auxilio incapacidad UTCF	17	\$ 2
Bono 24-31	3	\$ 1

TOTAL

21.998

\$ 12.252

Fuente: Informe de nómina 2025 y SuccessFactors.

Permiso parental

GRI 401-3

Durante 2025, 92 trabajadores del servicio de Medicamentos hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 semanas para los hombres.

TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL

Género	Total	%
Femenino	84	91,3 %
Masculino	8	8,7 %
TOTAL	92	100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

Después de terminar el permiso parental, 84 trabajadores, equivalentes al 91,3 %, regresaron a sus labores.

TRABAJADORES QUE REGRESARON

Género	Total	%
Femenino	76	90,5 %
Masculino	8	100 %
TOTAL	84	91,3 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

El 59 % de los trabajadores que se acogieron al permiso parental durante el periodo anterior continuaron vinculados en la plantilla laboral 12 meses después de haber regresado al trabajo.

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES

Género	Permiso Parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	87	49	56,3 %
Masculino	13	10	76,9 %
TOTAL	100	59	59,0 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.



03.

CONTRIBUIR A LA CONSERVACIÓN DEL AMBIENTE

GRI 3-3 TM 8, ODS 12.2, ODS 12.4, ODS 13.2, ODS 13.3, PG 7, PG 8, PG 9

Colsubsidio, consciente de la relación entre desarrollo humano y la protección ambiental, continúa implementando el Modelo Ambiental Corporativo, que orienta la gestión y el desarrollo de los programas y proyectos en las Unidades de Servicio.

El Modelo Ambiental Corporativo se compone de ejes ambientales que definen los objetivos según las particularidades de cada Unidad de Servicio; un Plan Operativo Ambiental que establece actividades y controles en los ejes agua, aire, suelo y biodiversidad; y los Estándares de Excelencia Ambiental, que representan compromisos voluntarios superiores a la normatividad y aportan al cumplimiento de los ODS. La Organización fortalece su enfoque preventivo mediante el Sistema Integrado de Gestión, incluyendo la implementación de ISO 9001:2015.
GRI 2-23

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la
conservación del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

El proceso de mejora continua permitió revisar los aspectos e impactos ambientales para cerrar brechas, reducir y mitigar impactos, lo que derivó en la actualización del Modelo de Gestión Ambiental para asegurar una gestión estratégica y sostenible.
GRI 3-1

Con este nuevo modelo, se creó el Plan Corporativo de Gestión Ambiental, orientado a fortalecer la gobernanza ambiental y asegurar el cumplimiento normativo, estructurado en tres componentes: responsabilidad legal, desempeño ambiental y portafolio de servicios ambientales. Incorpora los ejes ambientales en nuevos programas de gestión climática, biodiversidad y servicios ecosistémicos, circularidad, gestión integral del agua y construcción sostenible, permitiendo consolidar procesos, mejorar el seguimiento ambiental y ampliar los servicios internos y externos.

El seguimiento y aseguramiento de la información del modelo se realiza mediante tableros de indicadores por eje ambiental, matrices de aspectos e impactos, control normativo, comités ambientales y auditorías internas, elementos clave para la toma de decisiones.



EJE AMBIENTAL

Agua

GRI 303-2, ODS 6, ODS 6.3, ODS 6.4, ODS 6.6

En la Cadena, la gestión del recurso hídrico se concentra principalmente en el uso de agua para actividades de limpieza, desinfección de áreas, descargue de unidades sanitarias y operaciones básicas propias de los establecimientos farmacéuticos. Las fuentes de abastecimiento y los puntos de descarga de vertimientos corresponden a los sistemas de acueducto y alcantarillado de los municipios en donde se encuentran ubicadas las sedes.
GRI 303-1.

El consumo de agua presentó un comportamiento asociado principalmente a la dinámica operativa de la red de establecimientos farmacéuticos, particularmente a los procesos de apertura y cierre de sedes. Durante el año, se presentó una disminución del 11,7 %, la cual se explica principalmente por el cierre de 68 establecimientos farmacéuticos, así como por la continuidad de las acciones de control operativo, entre las cuales se destaca la identificación temprana de fugas y el fortalecimiento de las actividades de mantenimiento preventivo, orientadas a minimizar pérdidas no controladas del recurso.
GRI 303-3 y GRI 303-5

CONSUMO DE AGUA MEDICAMENTOS (megalitros)*

2023	2024	2025	% variación
39,16	38,36	33,88	-11,7

Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.
Fuente: Huella hídrica Colsubsidio.

* Se excluyen las sedes que por contrato de arrendamiento no realizan directamente el pago de los servicios públicos y sedes con cargos fijos donde no se reflejaba el consumo de la sede.

VERTIMIENTO DE AGUA MEDICAMENTOS (megalitros)*

2023	2024	2025
38,76	37,97	33,54

Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025. Huella hídrica Colsubsidio.

* Se excluyen las sedes que por contrato de arrendamiento no realizan directamente el pago de los servicios públicos y sedes con cargos fijos donde no se reflejaba el consumo de la sede.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la
conservación del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

En relación con los vertimientos, estos corresponden exclusivamente a aguas residuales de tipo doméstico, generadas por las actividades de limpieza y uso de equipos sanitarios, las cuales son descargadas al sistema de alcantarillado público de los municipios donde opera el servicio de medicamentos. El volumen de agua vertida mantiene una relación proporcional directa con el consumo registrado, evidenciándose un comportamiento similar de 33,54 megalitros en 2025.
GRI 303-4

Como parte de la estrategia de uso eficiente y ahorro del agua, se implementó una iniciativa tecnológica relevante orientada a la optimización del consumo. Se instaló la tecnología Aqua Saver en 13 establecimientos farmacéuticos de Bogotá, aplicándola en lavamanos, lavaplatos y pocetas, la cual permitió reducir el caudal mediante el aumento de la presión, optimizando el desempeño hidráulico de los equipos y disminuyendo el volumen de agua utilizada en la operación en 82,48 m³ de agua, lo que equivale aproximadamente al volumen transportado por 7,5 camiones cisterna de 11 m³ de capacidad, lo que evidencia un efecto positivo en términos de eficiencia hídrica y control del consumo.

Se continuó con el desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores, promoviendo buenas prácticas de uso racional del agua en las actividades cotidianas, reforzando la cultura de ahorro y prevención del desperdicio del recurso.

EJE AMBIENTAL

Suelo

Para la identificación, caracterización y gestión de los residuos generados en los establecimientos farmacéuticos, se mantuvo la implementación del Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención a la Salud y otras Actividades – PGIRASA, el cual establece los lineamientos para el manejo interno, externo, transporte, tratamiento y disposición final de los residuos, así como las acciones orientadas a la prevención, minimización y control de impactos asociados al componente suelo.

RESIDUOS NO PELIGROSOS TONELADAS

Concepto	2023	2024	2025
Reciclaje	355,6	357,96	352,65
Compostaje	17,71	2,81	5,79
Incineración	0,02	0,0002	0,12
Vertedero	124,44	168,77	163,01
TOTAL	497,77	529,54	521,57

Fuente: Indicadores de residuos.

- * Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.
- ** La información de los residuos no peligrosos es la suma de los datos reportados en el formato rh1 diligenciado por las sedes y el consolidado suministrado por los gestores de residuos aprovechables.
- *** Los datos reportados por rh1 corresponden al pesaje realizado por cada una de las sedes.





RESIDUOS PELIGROSOS TONELADAS

GRI 306-2, GRI 306-4

Concepto	2023	2024	2025
Reciclaje	0,58	1,03	1,54
Recuperación, incluida la recuperación energética	0,42	0,06	0
Incineración (quema de masa)	13,99	16,52	55,65
Vertedero	0,27	0,23	0,43
Otros (que debe especificar la organización) ***	0,37	0,55	0,67

TOTAL

15,63

18,39

58,29

Fuente: Indicadores de residuos.

* Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.

** La información reportada de residuos peligrosos corresponde a los datos obtenidos por los consolidados de los gestores de residuos.

*** Dentro de la clasificación de otros se encuentra el tratamiento por autoclave y desactivación química.

TOTAL RESIDUOS GENERADOS TONELADAS

GRI 306-3

Tipo	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	497,77	529,54	521,57
Residuos peligrosos	15,63	18,39	58,29

TOTAL

513,4

547,93

579,86

Fuente: Indicadores de residuos.

* Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.

Durante el año, se evidenció una variación del 1,5 % en la generación de residuos aprovechables con respecto a 2024, particularmente en materiales como cartón, envases y embalajes, asociada principalmente a factores operativos. Entre estos, se destaca la disminución en la compra de productos, lo cual tuvo un efecto directo en la reducción de envases secundarios y embalajes, especialmente en el Centro de Distribución de Medicamentos, sede que históricamente concentra los mayores volúmenes de residuos aprovechables.

Adicionalmente, el cierre de 68 establecimientos farmacéuticos influyó en la reducción de la generación de residuos en algunas categorías. Este efecto fue parcialmente compensado con la apertura de 66 nuevos centros, de los cuales varios correspondieron a reaperturas tras cierres temporales, lo que permitió mantener la continuidad operativa y la generación de información para el seguimiento de residuos.

No obstante estos cambios, se mantuvieron las buenas prácticas de separación en la fuente, especialmente en el Centro de Distribución, donde continúa la recuperación de materiales como cartón, papel y plegadiza, fortaleciendo los procesos de aprovechamiento y la circularidad de los residuos generados.

Los residuos destinados a tratamientos como incineración y disposición en vertedero continuaron gestionándose bajo el esquema de recolección a demanda, lo que explica variaciones frente a períodos anteriores. Durante el año, no se presentaron eventos extraordinarios como eliminaciones masivas de marca, lo cual se refleja en una menor presión sobre este tipo de tratamientos.

Continuando con las estrategias de aprovechamiento en la Cadena, se mantuvo la gestión adecuada de residuos orgánicos como los geles refrigerantes, los cuales continúan siendo aprovechados, reduciendo la necesidad de disposición final y el impacto potencial sobre el suelo, aumentando el aprovechamiento en un 106 % respecto a 2024.

La generación de residuos peligrosos continúa estando asociada principalmente al Centro de Distribución, en donde se concentran procesos de incineración de medicamentos vencidos o no retornados a proveedores, y la Unidad de Aplicación de Medicamentos, la cual genera residuos biosanitarios cuyo tratamiento corresponde a incineración y autoclave.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los PGIRASA en los establecimientos farmacéuticos, se realizaron 334 auditorías internas, en las cuales se evaluaron sistemáticamente los componentes normativos y operativos asociados a la gestión integral de residuos. **Este ejercicio permitió la identificación y cierre de brechas operativas, así como la definición de planes de acción específicos orientados a la mejora continua, fortaleciendo el control interno y reduciendo el riesgo de incumplimientos o hallazgos por parte de las autoridades ambientales y sanitarias.**



PROGRAMAS DE POSCONSUMO Y ACCIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

GRI 306-5

La gestión de residuos se fortaleció mediante la continuidad y optimización de los programas de posconsumo y aprovechamiento, los cuales permiten reducir la presión sobre los sistemas de disposición final y fomentar prácticas de consumo responsable entre usuarios y trabajadores.

Estos programas se desarrollaron en un contexto de ajustes operativos relevantes, asociados al cierre y reapertura de establecimientos farmacéuticos, priorizando la permanencia de las estrategias de recolección diferenciada como una medida preventiva para mitigar impactos ambientales sobre el suelo.

► **Posconsumo de pilas:**

la recolección selectiva de pilas continuó siendo una acción prioritaria debido al potencial contaminante de este residuo en el suelo y los cuerpos hídricos. Se mantuvieron puntos de acopio en sedes definidas estratégicamente, garantizando el acceso de usuarios y trabajadores a un mecanismo adecuado de disposición. La gestión de las pilas recolectadas se realizó a través del programa posconsumo “Pilas por el ambiente”, asegurando su tratamiento conforme a la normatividad ambiental vigente. En 2025, se recogió una tonelada en 39 contenedores ubicados a nivel nacional, manteniendo la tendencia del año anterior.

► **Punto azul:**

se recogieron 31 toneladas de residuos de medicamentos a través de 163 contenedores ubicados a nivel nacional, fruto de la concienciación de usuarios, pacientes y trabajadores, y de la experiencia de 15 años en el programa, con el compromiso con la salud de los colombianos y la del medioambiente. Estas acciones evitan que los medicamentos, sus envases y empaques terminen siendo usados de forma indiscriminada e ilegal, y/o afectando las fuentes hídricas, suelo y los ecosistemas. El resultado, aunque es inferior al de 2024 debido al cierre de establecimientos farmacéuticos, muestra un incremento del 32 % del promedio de kilos recogidos por contenedor, manteniendo el liderato de la Cadena a nivel nacional en cuanto a volumen de recolección.



► **Aprovechamiento
tapas plásticas:**

esta iniciativa de carácter ambiental y social busca fomentar la participación voluntaria de los trabajadores y los usuarios en la separación de este tipo de residuos. En 18 contenedores instalados en las droguerías, se recogieron 0,02 toneladas de tapas, destinadas a la Fundación Sanar, y 0,056 toneladas se entregaron al programa Tapitas por Patitas.

► **Guardianes del
medioambiente:**

se recolectaron 14,2 toneladas de jeringas, lancetas y agujas en 126 contenedores instalados en siete departamentos del país, con un crecimiento del programa del 26 % con respecto a 2024, a pesar de la reducción del número de contenedores por el cierre de establecimientos.



► **Uso racional
de bolsas plásticas:**

se continuó con la entrega de bolsas de papel como sustituto del plástico de un solo uso, promoviendo prácticas de consumo responsable entre los usuarios y favoreciendo el empleo de materiales con mayor potencial de reutilización y reciclaje, los cuales pueden reincorporarse al ciclo productivo. Se entregaron 8.463.071 bolsas de papel, un 19,6 % menos que el año anterior.

► **Ecodroguería:**

a través de este formato, y de la mano con aliados estratégicos, clientes y trabajadores, se promovió la adopción de prácticas sostenibles, evidenciando que la sostenibilidad es una responsabilidad compartida. Mediante los contenedores instalados, se recogió una tonelada de residuos como botellas plásticas, tapas, pilas, residuos de aparatos electrónicos, medicamentos y dispositivos médicos.



► **Dotación de trabajadores:**

la sensibilización con los trabajadores en relación con la gestión de sus uniformes sin uso permitió la recolección de 343 kg de tela, equivalentes al ahorro de 3,4 millones de litros de agua, con destino a procesos de economía circular con la Corporación Minuto de Dios, beneficiando además a población vulnerable.

► **Logística de reversa:**

con el envío de los residuos propios de las sedes al centro de distribución, se recuperaron 1,8 toneladas de desechos aprovechables, como cartón y plegadiza.

► **Reciclación:**

esta actividad, realizada en una de las sedes administrativas, logró la recolección de 98,2 kg de residuos peligrosos y no peligrosos, fruto de la motivación y gestión de nuestros colaboradores.

► **Acceso a medicamentos
en población vulnerable:**

con la entrega de 32 toneladas de medicamentos y demás productos para el cuidado de la salud a población vulnerable, se minimizó el impacto de la destrucción de estos productos en el medio ambiente.

► **Basura cero:**

se inició la implementación para la certificación en basura cero del Centro de Distribución de Medicamentos.

► **Capacitación:**

se entrenaron 1.624 trabajadores con contenidos mensuales diseñados para la gestión de residuos, el desarrollo de los programas posconsumo y el conocimiento de diferentes temáticas relacionadas con la adopción de prácticas para el desarrollo sostenible. En lo que respecta a posconsumo, 142 trabajadores tomaron el curso en nuestra aula virtual.

► **Plan de movilidad:**

se implementó un plan de movilidad sostenible en Cali, orientado a minimizar las emisiones generadas por la movilización de los trabajadores a su lugar de trabajo a través de un plan de comunicaciones, capacitación, reubicación laboral a establecimientos más cercanos a su domicilio, activaciones presenciales para incentivar la movilidad compartida y el uso de una plataforma digital de seguimiento, con lo que se evitó la emisión de 2,35 toneladas de CO₂

► **Residuos peligrosos:**

se gestionaron más de 2,4 toneladas de productos como tóners, baterías y residuos de aparatos electrónicos.

EJE AMBIENTAL

Aire

ODS 7.b

La huella de carbono de Medicamentos Colsubsidio se calculó considerando las emisiones directas correspondientes al alcance 1 y las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica del alcance 2. En este análisis, se continúa excluyendo el consumo energético de aquellas sedes en las que el pago de la energía eléctrica se encuentra incluido dentro del canon de arrendamiento, dado que no se dispone de información verificable del consumo real.

CÁLCULO ALCANCE 1

Unidad de servicio	2023	2024	2025
Medicamentos	200,63	314,04	424,08

Fuente: Huella de carbono Colsubsidio. Periodo comprendido entre diciembre de 2024 y noviembre 2025.

* Alcance 1, los resultantes de emisiones directas controladas por la Organización, entre las que se encuentran gases refrigerantes, combustible ACPM y gasolina (flota vehicular propia y equipos), gas natural y propano para la prestación de servicios. **GRI 305-1**

CÁLCULO ALCANCE 2

Unidad de servicio	2023	2024	2025
Medicamentos	1.614,48	1.891,24	1.504,97

Fuente: Huella de carbono Colsubsidio. Periodo comprendido entre diciembre de 2024 y noviembre 2025.

* Alcance 2, las emisiones generadas producto de la electricidad adquirida y consumida por la Organización. **GRI 305-2**

CÁLCULO HUELLA DE CARBONO

Fuentes de emisión Alcance 1	Toneladas CO ₂	Porcentaje
CO ₂	1,129	0,27 %
Diésel o ACPM (sin mezcla biodiésel - fijas)	0,914	0,22 %
HFC-134a/R-134a	76,650	18,07 %
HFC-410A/R-410A	345,385	81,44 %
TOTAL	424,080	100 %

Fuente: Huella de carbono Colsubsidio. Periodo comprendido entre diciembre de 2024 y noviembre 2025.

De la medición de la huella de carbono, se destaca lo siguiente:

- La huella presenta un comportamiento consistente, en donde el alcance 2 constituye la principal fuente de emisiones, siendo el factor de mayor incidencia dentro del componente aire. En segundo lugar, se encuentran las emisiones del alcance 1, con una participación del 16,32 %, asociadas principalmente a la recarga de gases refrigerantes utilizados en los sistemas de aire acondicionado. En menor proporción, se reportan las emisiones derivadas de la recarga de equipos de extinción de CO₂, el uso de combustibles en plantas de emergencia y el consumo de gas natural, las cuales presentan una contribución marginal frente al total consolidado.
- Las emisiones asociadas a los gases refrigerantes presentan variaciones interanuales que obedecen a la frecuencia de los mantenimientos correctivos y preventivos de los sistemas de aire acondicionado. Estas recargas no corresponden a un consumo constante, sino a la atención de eventos puntuales, por lo que en algunos años se evidencia un aumento en las emisiones del alcance 1 debido a un mayor número de solicitudes de mantenimiento, mientras que en otros periodos se registran disminuciones asociadas a una menor intervención técnica. Este comportamiento explica las fluctuaciones observadas sin que ello implique un incremento estructural en el impacto ambiental de la operación.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la
conservación del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



La Organización viene implementando el Plan de Movilidad Sostenible Empresarial – PMES en las droguerías ubicadas en la ciudad de Santiago de Cali, en cumplimiento de lo establecido por la Resolución 1635 de 2023. Este plan se orienta a promover alternativas de movilidad más sostenibles para los trabajadores, con el objetivo de mejorar las condiciones de desplazamiento, reducir la congestión y contribuir a la disminución de las emisiones asociadas al transporte de trabajadores. Las acciones desarrolladas en el marco de este plan se encuentran relacionadas exclusivamente con el alcance 3, dado que corresponden al transporte de los trabajadores en sus trayectos cotidianos entre la vivienda y el lugar de trabajo.

Como línea base, se realizó el cálculo de las emisiones de dióxido de carbono asociadas al transporte de los trabajadores de las droguerías de Cali, identificando las distancias recorridas diariamente y los modos de transporte utilizados. Dentro de las estrategias implementadas, se priorizaron la educación ambiental y la sensibilización de los trabajadores, acciones que promovieron la movilidad activa, incentivando el uso de la caminata y la bicicleta como alternativas sostenibles de desplazamiento, así como el reconocimiento de los beneficios ambientales y en calidad de vida asociados a estos modos de transporte. De manera complementaria, se desarrollaron actividades de conmemoración de fechas

relacionadas con la movilidad sostenible, fortaleciendo la apropiación del plan por parte de los trabajadores.

Adicionalmente, se implementaron estrategias orientadas a la movilidad compartida, fomentando el uso de vehículos compartidos y otros medios de transporte de menor impacto ambiental. A través de la herramienta tecnológica, es posible identificar rutas compartidas entre colaboradores, estimar la reducción de emisiones asociada a esta práctica y reconocer a aquellos trabajadores que participan activamente en estas iniciativas.

En conjunto, la implementación del Plan de Movilidad Sostenible Empresarial en las

droguerías de Cali constituye una acción concreta de gestión del alcance 3, orientada a la reducción progresiva de las emisiones asociadas al transporte de colaboradores. Estas iniciativas complementan las acciones desarrolladas en los alcances 1 y 2, fortaleciendo el enfoque integral de la Organización frente a la mitigación del cambio climático y la promoción de prácticas de movilidad más sostenibles. El ratio de intensidad energética fue 0,25 kWh per cápita de trabajadores y usuarios (equivalente a 913.594,54 julios).

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMBUSTIBLE VS. PROCEDENCIA **
GRI 302-1, GRI 302-3

Tipo de fuente		Categoría	2025 Total (julios)	Total (kWh)
		Consumo energético 302-1e	38.025.064.404.000	10.562.518
Renovable		Consumo energía eléctrica*	37.514.764.404.000,00	10.420.767,89
No renovable		Combustible equipos (ACPM-gasolina-GLP)	510.300.000.000,00	141.750,00

- Aproximadamente el 67,1 % de la energía consumida en el país corresponde a hidroeléctricas, sin embargo, no es posible precisar la procedencia del consumo de la energía eléctrica en la Organización debido a que los operadores, de acuerdo con las condiciones climáticas (fenómeno del Niño), tienen que suplir la demanda con otras fuentes de generación con combustibles fósiles.
https://www1.upme.gov.co/DemandayEficiencia/Documents/PEN_2022_2052/PEN_2022_2052_Tomo1_VF.pdf
- De acuerdo con los lineamientos del GRI, los refrigerantes no se incluyen dentro del cálculo de intensidad energética, dado que no constituyen energía consumida sino emisiones fugitivas. Estas sustancias se reportan bajo los contenidos GRI 305. Para efectos del informe el consumo de refrigerantes fue 208,5 kg para el periodo de reporte.

** Se excluyen algunas sedes de Medicamentos cuyo valor de energía se paga a través del canon de arrendamiento o la cuota de administración. Periodo comprendido entre diciembre de 2024 y noviembre 2025.

Fuente: Facturación de servicios públicos, reporte de consumo de combustibles de equipos de soporte y del consumo de combustibles vehículos propios.



EJE Biodiversidad

La gestión de la biodiversidad constituye un componente relevante dentro del enfoque ambiental de Droguerías Colsubsidio, en especial en aquellos territorios donde su operación se encuentra próxima a ecosistemas estratégicos.

Durante el año 2025, se desarrollaron acciones orientadas a la restauración ecológica y al fortalecimiento de la cobertura vegetal, como aporte a la conservación de los servicios ecosistémicos. Con el acompañamiento de la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR y de MTS, entidad administradora del Parque Industrial ZOL Funza, y la participación de los trabajadores del Centro de Distribución de Medicamentos ubicado en este parque industrial, se realizó la siembra de 60 individuos arbóreos, correspondientes a especies nativas y adaptadas al ecosistema, entre las que se incluyeron ciro, laurel de cera de hoja ancha, laurel de hoja pequeña, alcaparro enano, mortiño y garrocho.

Para garantizar la adecuada adaptación y supervivencia de los individuos sembrados, se ejecutaron tres jornadas de mantenimiento, en las que se realizaron actividades de poda, plateo y fertilización, que fortalecieron el proceso de establecimiento de la vegetación, la estabilidad del suelo y la integración de los individuos al ecosistema del humedal la Florida.



CONCIENCIA E INVERSIÓN

Ambiental

Durante el año, Medicamentos Colsubsidio dio continuidad al fortalecimiento de la conciencia ambiental con inversiones asociadas al Modelo de Gestión Ambiental.

Entre las actividades desarrolladas, se destacan:

- El desarrollo mensual de jornadas de formación ambiental, con la participación promedio de 110 trabajadores en cada una de ellas, en las que se abordaron temas relacionados con la gestión integral de residuos, el diligenciamiento y cargue del formato RHI, los lineamientos del Plan de Gestión Integral de Residuos en Atención a la Salud y otras Actividades – PGIRASA y las responsabilidades operativas y normativas en materia ambiental.
- La divulgación de contenidos a los grupos de interés, relacionados con el uso eficiente de los recursos, la adecuada gestión de los residuos y la mitigación de impactos ambientales.

En 2025, Medicamentos Colsubsidio destinó \$ 424 millones, orientados al fortalecimiento del Modelo de Gestión Ambiental y al cumplimiento de los requerimientos ambientales y sanitarios aplicables a la operación.

Esta inversión estuvo enfocada en los ejes estratégicos de agua, aire y suelo, e incluyó actividades asociadas al uso eficiente del recurso hídrico, la gestión integral y disposición de residuos peligrosos y no peligrosos, la adquisición de elementos ambientales como contenedores, así como la atención de trámites y obligaciones ambientales, el acompañamiento técnico especializado y la implementación de iniciativas orientadas a la sostenibilidad y mitigación de impactos ambientales.

INVERSIÓN AMBIENTAL

2023	2024	2025
\$ 193	\$ 95	\$ 424





04.

GENERAR DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

GRI 3-3 TM 1, TM 2, GRI 2-6, ODS 1, ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 8, ODS 10, ODS 11, GRI 413-1

Medicamentos Colsubsidio siguió siendo un actor relevante del Sistema de Seguridad Social en Salud, con la oferta de dispensación de medicamentos y demás tecnologías en salud y el retail farmacéutico, con los que se brinda acceso a medicamentos seguros, confiables y con asesoría de expertos. Durante el año, la Cadena tuvo presencia en 16 departamentos del país con 460 establecimientos farmacéuticos, mostrando la capacidad de resiliencia y el compromiso de la Corporación de continuar prestando el servicio aun en las difíciles circunstancias por las que atraviesa el sector salud en el país.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025



La gestión se orientó al fortalecimiento del modelo de atención integral, en respuesta a los cambios del sector salud y a las necesidades de pacientes y clientes, impulsando la mejora continua, el desarrollo del talento humano, la innovación, el trabajo con aliados y el modelo de sostenibilidad. Se mantuvo como eje el acceso y uso racional de medicamentos y la promoción de estilos de vida saludables, tanto en servicios presenciales como en canales alternos y en la gestión farmacéutica con aseguradores.

El acceso y uso racional de los medicamentos y la promoción de estilos de vida saludables continuaron siendo pilares fundamentales enfocados en la atención de pacientes, clientes, usuarios y comunidad en general, tanto en los servicios presenciales como en los canales alternos y en la gestión farmacéutica con los aseguradores.

La crisis estructural del sector salud afectó la disponibilidad y continuidad en la dispensación de medicamentos y dispositivos médicos, generando intermitencias en las entregas a los usuarios, lo que requirió estrategias conjuntas con las EPS, la industria, el Gobierno y las entidades de vigilancia y control.

No obstante los desafíos que se enfrentaron, la Cadena siguió siendo una de las más importantes, serias y responsables del país, realizando 42.362.052 de transacciones y ventas netas por \$ 1,8 billones, aunque eso significó un decrecimiento del 35 % con respecto a 2024, ocasionado fundamentalmente por las circunstancias relacionadas con la dispensación de medicamentos en el canal institucional.



CADENA de Abastecimiento

GRI 3-3 TM 4

En la cadena de suministro de medicamentos se mantuvieron relaciones comerciales con 341 proveedores de productos y de servicios, bajo prácticas que garantizan la calidad y la transparencia de los procesos de adquisición, distribución y suministro de medicamentos y dispositivos médicos, y el análisis objetivo de las condiciones técnicas, comerciales y financieras con valor agregado.

La selección y adquisición se realizó directamente con la industria farmacéutica y proveedores de gran consumo, conforme a los requerimientos organizacionales, regulatorios y a la certificación externa de Icontec. Asimismo, los proveedores fueron evaluados según criterios legales, logísticos y de calidad.

La red de establecimientos se soportó en los procesos de recepción, almacenamiento, alistamiento, certificación de pedidos, transporte y distribución en los tres centros de distribución ubicados en los municipios de Funza (Cundinamarca), Copacabana (Antioquia) y Manizales (Caldas). La distribución se efectuó con terceros especializados, seleccionados por el Comité de Compras Central según los criterios técnicos, financieros y tecnológicos establecidos por la Caja.

La gestión se concentró, principalmente, en:

- **Cambio en el modelo de abastecimiento del canal institucional:**
se desarrolló un modelo integral de abastecimiento separado por EPS, independizando la planeación de la demanda, gestión de compra y operación logística.
- **Implementación de *software* de la planeación de la demanda GAINS para el canal comercial:**
esto permitió aumentar la capacidad de análisis con modelos basados en *machine learning*, con el objetivo de aumentar la disponibilidad de inventarios en los establecimientos farmacéuticos.
- **Centralización del proceso de compras de *retail* farmacéutico:**
se fortaleció el proceso de negociación y la potencialización de categorías, lo que permitió un crecimiento de doble dígito en categorías como accesorios y nutrición deportiva, mamás y bebés, cannabis, dispositivos médicos y belleza.
- **Nuevos modelos de negociación con la industria y las EPS:**
en el caso de la EPS Sura, se desarrolló un esquema tripartito, logrando garantizar el suministro del 100 % de las tecnologías en salud requeridas.
- **Desarrollo de proyecto Agilog:**
iniciativa enfocada en garantizar la trazabilidad en los procesos de logística inversa permitiendo tener un orden lógico dentro del Centro de distribución y disminuyendo los tiempos de gestión.
- **Implementación Sistema WMS Almacén Devolución:**
se implementó el sistema de gestión de almacenes en SAP para todo el proceso de logística inversa, permitiendo el seguimiento de inventarios y procesos en tiempo real a través del uso de sistema de radiofrecuencia.
- **Compras:**
durante el año, se realizaron compras por valor de \$ 1.522.492 millones, de las cuales, el 33 % corresponden a proveedores locales, teniendo en cuenta que los laboratorios farmacéuticos tienen su casa matriz fuera del país.
GRI 204-1a

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

CANAL Comercial

La red de droguerías contó con 357 establecimientos a nivel nacional, en donde se ofreció a los clientes un amplio portafolio de productos y una experiencia diferencial enfocada en la gestión de categorías terapéuticas, optimización del abastecimiento, estrategias promocionales focalizadas y asesoría personalizada a cargo de químicos farmacéuticos. Se adoptó el formato Droguería Vital, que permitió potencializar el desarrollo de categorías orientadas al autocuidado y la asesoría de expertos para dar respuesta a la tendencia de clientes más preocupados por su cuidado y bienestar.

El canal comercial realizó 10.361.979 transacciones en la venta presencial y 277.625 en la digital, y ventas netas por \$ 429.725 millones, con una participación del 5,3 % del mercado nacional.

Durante el año, se suscribieron 15 convenios con organizaciones nacionales e internacionales de sectores como aviación, logística, manufactura, energía, agroindustria, textil, tecnológico, servicios financieros y cajas de compensación, consolidando alianzas estratégicas de largo plazo orientadas a generar valor compartido, bienestar, eficiencia en el gasto en salud y soluciones sostenibles.

Bajo la plataforma “Siempre Contigo”, Droguerías Colsubsidio fortaleció su comunicación en salud y bienestar, basada

en inclusión, modernidad, vida saludable y acompañamiento. Las estrategias para usuarios y clientes promovieron un portafolio especializado mediante campañas, asesoría experta, programas educativos y activaciones enfocadas en adherencia terapéutica y estilos de vida saludables.

En el ámbito corporativo, **la marca fortaleció su rol como aliado estratégico de las empresas afiliadas con campañas segmentadas con beneficios para los trabajadores, el desarrollo de acciones orientadas a su propio bienestar y campañas con enfoque en una cultura de autocuidado.**

Se favoreció el acceso a medicamentos a población vulnerable, con la participación en 21 brigadas de salud realizadas en



municipios de los departamentos de Amazonas, Antioquia, Arauca, Cauca, Caquetá, Cundinamarca, Guajira, Meta, Putumayo, Valle del Cauca y Vichada, con la donación de 199.501 unidades farmacéuticas, beneficiando a 9.474 personas. Así mismo, se dio continuidad a la campaña “Guardianes de la Navidad”, llevando 1.170 regalos a niños de los departamentos de Antioquia, Boyacá, Caquetá, Cundinamarca, Chocó, Guajira, Meta, Santander, San Andrés y Providencia.





**El ecosistema de comunicación se fundamentó en
transformar la conciencia de salud de la comunidad, mediante:**

► **Revista Vida Sana:**

en la que se publican artículos especializados en nutrición, actividad física, autocuidado, medicamentos y bienestar emocional, con lenguaje claro y accesible para el público general. Se distribuyeron 240 mil ejemplares, con un alcance en su versión digital de 499.135 visualizaciones.

► **Comunicación presencial:**

la red de establecimientos publica folletos, afiches e información en pantallas digitales que difunden consejos prácticos que refuerzan el autocuidado en el momento de contacto con el cliente.

► **Activaciones deportivas y recreativas:**

la marca lidera eventos que trascienden la venta de productos, fomentando espacios de esparcimiento que motivan a la comunidad a adoptar un estilo de vida activo y saludable.

► **Transformación y estrategia digital:**

se potenció el uso de canales digitales para amplificar el mensaje de bienestar. Esta estrategia integra herramientas tecnológicas para interactuar con usuarios hiperconectados, facilitando el acceso a educación y motivación en salud a un solo clic.

La Cadena continuó fortaleciendo su participación en escenarios orientados al bienestar general de la comunidad, entre los que se destaca la Carrera de la Mujer, en la que Droguerías Colsubsidio promueve la actividad física, el empoderamiento de la mujer y la inclusión de personas con discapacidad, brindando soporte operativo y motivacional antes, durante y después de la carrera. En la fase de preparación, los asistentes recibieron productos de hidratación y de recuperación física, así como sesiones de entrenamiento previas a la carrera, favoreciendo un proceso de acondicionamiento óptimo y de inclusión social. Igualmente, se brindó acceso a

soluciones de salud y cuidado personal con descuentos exclusivos en productos y servicios de la Cadena.

El evento contó con la participación de más de 16 mil asistentes, de ellos, 67 personas con discapacidad física, auditiva y visual, así como sus cuidadores, que conforman el equipo incluyente patrocinado por Droguerías Colsubsidio.

Así mismo, se siguió adelante con el acompañamiento en los diferentes ciclos de la vida y contextos del desarrollo de las personas, a través de eventos como Gestar con Amor y el *Famy Hub*, *Be Happy Fest*, Feria

de la Salud y la Belleza, y espacios como la Feria de Flores y la Feria de Cali, reafirmando el compromiso de la Organización con la salud de los colombianos.

En el programa de fidelización Siempre Contigo, se continuó fortaleciendo el portafolio de beneficios otorgados a los clientes inscritos con un plan de reconocimiento a su lealtad con ofertas, obsequios, eventos y campañas acordes a cada uno de los intereses de los clientes. Este programa llegó a más de 476 mil clientes inscritos, quienes redimieron 238 mil puntos.



CANAL Institucional

La gestión de este canal estuvo marcada por un proceso de transformación organizacional y operativa de carácter transversal en articulación con la IPS Colsubsidio, orientado a fortalecer la especialización, optimizar eficiencias, mejorar resultados y asegurar la sostenibilidad del modelo en un entorno altamente desafiante para el mercado y el sistema de salud.



Se estableció una separación de la gestión del canal comercial e institucional. El canal comercial quedó bajo la responsabilidad de la Gerencia de *Retail* Farmacéutico y la dispensación de medicamentos de la Gerencia de Medicamentos Institucionales, con un alcance exclusivo sobre los convenios institucionales, consolidando un enfoque técnico, contractual y operativo más robusto.

El canal institucional mantuvo la dispensación de medicamentos y la gestión del riesgo farmacéutico, alcanzando una cobertura del 11 % de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Al cierre del año, se registró la atención de 5.731.247 afiliados adscritos a las EPS Sura y la Nueva EPS. De esta población, el 87 % pertenece al régimen contributivo y el 13 %, al régimen subsidiado.

La población objeto de cobertura presentó una disminución respecto a 2024 de 762.146 usuarios, debido principalmente a

la finalización de la prestación de servicios a la EPS Famisanar en el mes de agosto, así como a la salida de afiliados de la EPS Sura en regiones como Santander, el Eje Cafetero y algunos municipios de Antioquia.

El gestor farmacéutico fortaleció alianzas con aseguradores, IPS, regímenes especiales y el sistema de riesgos laborales, bajo modalidades de cápita y evento, para garantizar acceso oportuno y seguro a medicamentos y tecnologías en salud según los modelos de atención definidos.

La prestación del servicio se realizó conforme a la normativa vigente, demostrando adaptación a los cambios del entorno y asegurando la sostenibilidad y continuidad del negocio mediante una gestión articulada con los actores y gremios del sistema.

La dispensación de medicamentos a los usuarios se respaldó con una red de 175 establecimientos farmacéuticos

distribuidos en 13 departamentos, complementada con la atención en los canales digitales. Durante 2025, se realizaron 31.722.448 transacciones, equivalentes a 1.624.595.590 unidades de medicamentos. Del total de transacciones, el 96,5 % se efectuó de manera presencial, mientras que el porcentaje restante correspondió a entregas a domicilio.

En cuanto a la operación institucional, el 25,3 % de los usuarios atendidos pertenecieron a la Nueva EPS, y el 74,7 %, a la EPS Sura.

Las ventas netas alcanzaron \$ 1.373.679 millones, lo que representa una disminución del 40 %, variación que se explica principalmente por la finalización del convenio con Famisanar EPS, la reducción de población asignada en la EPS Sura, la disminución en la transaccionalidad de la Nueva EPS, así como por ajustes contractuales y restricciones en el flujo de recursos.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

No obstante esta disminución, el canal institucional mantuvo una operación de alto volumen y un amplio alcance dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantizando la continuidad de los servicios y la cobertura a la población afiliada.

El gestor farmacéutico centró la dispensación en la gestión operativa, técnica y asistencial de los convenios, garantizando la atención bajo estándares de calidad evaluados mediante auditorías internas, externas y de entes de control, así como el seguimiento a los acuerdos de nivel de servicio.

Se implementaron acciones para mitigar la escasez y el desabastecimiento asociados a restricciones de la industria y la iliquidez del sistema. Esta gestión articulada y preventiva permitió reducir hasta el 75 % los medicamentos

pendientes y el 63 % de las quejas y tutelas en todos los convenios, excepto en Nueva EPS, donde las dificultades en el flujo de recursos afectaron el abastecimiento.

Se fortaleció la inspección, vigilancia y control mediante visitas de la Superintendencia Nacional de Salud, atendiendo 10 requerimientos con planes de mejora y seguimiento para garantizar cumplimiento regulatorio y mejora continua.

Asimismo, la Resolución 1809 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social estableció los requisitos de operación para gestores farmacéuticos, definiendo condiciones técnico-administrativas, científicas, tecnológicas y financieras, así como indicadores para asegurar disponibilidad, trazabilidad, oportunidad y calidad en la dispensación.

Su implementación implicó fortalecer la gestión del riesgo farmacéutico, optimizar los sistemas de información, mejorar la gestión de inventarios y robustecer los mecanismos de seguimiento y control, reafirmando el compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y el cumplimiento regulatorio.

El relacionamiento con los grupos de interés se gestionó mediante mesas de trabajo internas y externas, orientadas a mejorar la oportunidad y continuidad del servicio, así como a gestionar riesgos poblacionales y organizacionales, fortaleciendo la confianza y la sostenibilidad del Sistema de Salud colombiano.

En el canal mayorista, se desarrollaron estrategias logísticas, financieras y de mercado basadas en una propuesta de valor diferenciada y sostenible, posicionándolo como un pilar estratégico de crecimiento para el gestor.

En Convenios Institucionales, se fortaleció la relación con aseguradores y la gestión contractual, mientras que en Operaciones Institucionales se garantizó la continuidad del servicio en canales presenciales y alternos, cumpliendo los acuerdos de nivel de servicio y la atención oportuna.

Los ajustes estructurales mejoraron el seguimiento de indicadores operativos, financieros y de experiencia del usuario, y la respuesta ante contingencias por flujo de recursos, cambios contractuales y presiones regulatorias. Además, se consolidó la gestión del riesgo contractual y financiero para tomar decisiones estratégicas sobre continuidad, renegociación o desmonte de convenios, priorizando calidad y sostenibilidad.



SERVICIOS DE GESTIÓN

Farmacéutica

En 2025, estos servicios consolidaron su aporte estratégico al sistema de salud con un modelo integral de gestión del riesgo farmacéutico, orientado al uso racional, seguro y costo-efectivo de los medicamentos. A través de programas de atención farmacéutica individualizada, analítica avanzada, farmacovigilancia y educación sanitaria, se gestionaron más de 92.000 pacientes y se realizaron más de 110.000 seguimientos farmacoterapéuticos, con una tasa de aceptación de intervenciones superior al 91 %, reflejando la solidez técnico-científica y la pertinencia clínica del modelo.

Estas acciones permitieron identificar y corregir riesgos asociados a polifarmacia, duplicidades, sobredosificación y uso inadecuado de tecnologías en salud, generando eficiencias económicas por \$ 9.500 millones y contribuyendo de manera directa a la sostenibilidad financiera del sistema.

Durante 2025, en un contexto de desabastecimiento de medicamentos, Colsubsidio fortaleció su capacidad de respuesta mediante estrategias de priorización

por cohortes críticas, monitoreo permanente y definición de alternativas terapéuticas, asegurando la continuidad del tratamiento en más de 5.200 pacientes de alto riesgo. Estas acciones, sumadas al trabajo multidisciplinario de la Unidad de Aplicación de Medicamentos, permitieron mantener altos niveles de adherencia terapéutica, fortalecer la seguridad del paciente y consolidar el posicionamiento de Colsubsidio como referente en gestión farmacéutica con enfoque en sostenibilidad y generación de valor.





Gestión del riesgo farmacéutico

La gestión integral del riesgo en salud se desarrolló con estrategias que promueven el uso racional de medicamentos y otras tecnologías sanitarias, respaldadas por el análisis fármaco-epidemiológico, estudios de tendencias de uso y el impacto en los costos, generando valor y ventajas competitivas en el sector.

Programa de atención farmacéutica

Con el seguimiento farmacoterapéutico individualizado, realizado por un químico farmacéutico, se lleva a cabo la evaluación y gestión de los pacientes, conforme a la necesidad, seguridad y efectividad de los medicamentos, la adherencia terapéutica y el uso adecuado de los medicamentos, identificando variables de riesgo como polifarmacia (uso de cinco o más medicamentos), duplicidades (uso de dos medicamentos de igual grupo farmacológico o igual efecto), sobredosificaciones (dosis mayores a la recomendadas) y medicamentos de uso prolongado, entre otras. Estos hallazgos son reportados a la red prescriptora y analizados en conjunto con la EPS, para la gestión médica correspondiente (disminución de dosis, suspensión o adición de un medicamento y cancelación de autorización), disminuyendo los riesgos en salud para el paciente y mejorando la eficiencia en el manejo de los recursos.

PROGRAMA DE ATENCIÓN FARMACÉUTICA PRINCIPALES HALLAZGOS

Concepto	2025
Consultas de seguimiento farmacoterapéutico	110.604
Intervenciones dirigidas al paciente, médico prescriptor, asegurador	131.636
Porcentaje de aceptación de intervenciones	91,1 %
Cantidad de pacientes atendidos	92.111
Cohortes	
Diabetes mellitus	19.359
Anticoagulación	8.666
Enfermedades autoinmunes	6.859
Falla renal	1.701
Falla cardíaca	576
Dislipidemia	2.174
Sistema digestivo	21.296
Hipertensión arterial	3.987
Hipotiroidismo	4.945
Oftalmológicos	1.526
Oncología	1.771
Sistema óseo	1.309
Analgesia y dolor	17.775
Eficiencias obtenidas por programas de seguimiento farmacoterapéutico y gestión farmacéutica	\$ 9.500 millones
Adherencia terapéutica	63 %
Cantidad de casos gestionados de duplicidades farmacológicas	9.305
Cantidad de casos gestionados de sobredosificación	2.363
Cantidad de casos gestionados de medicamentos y/o dispositivos médicos prescritos que no son necesarios	5.080
Cantidad de casos gestionados en donde la cantidad de medicamentos y/o dispositivos médicos solicitados es incorrecta	12.302
Cantidad de casos gestionados de uso prolongado de medicamentos no crónicos	19.727

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

La aceptación de las intervenciones farmacéuticas alcanzó un nivel superior al 91 %, lo que evidencia la solidez técnico-científica, la pertinencia clínica y el impacto positivo de las recomendaciones realizadas en los ajustes de la terapia farmacológica.

Dada la coyuntura nacional de desabastecimiento y escasez de medicamentos, se evidenció una disminución en la adherencia terapéutica en diferentes grupos poblacionales, por lo que se implementaron estrategias orientadas a garantizar la continuidad del tratamiento, priorizando poblaciones con alto riesgo de descompensación clínica, incluyendo las cohortes de hipertensión arterial, diabetes *mellitus*, cáncer, insuficiencia hepática, enfermedades huérfanas y autoinmunes, dislipidemias, usuarios con anticoagulantes y gestantes, identificando 5.282 pacientes en los que la estrategia permitió asegurar la continuidad del tratamiento.

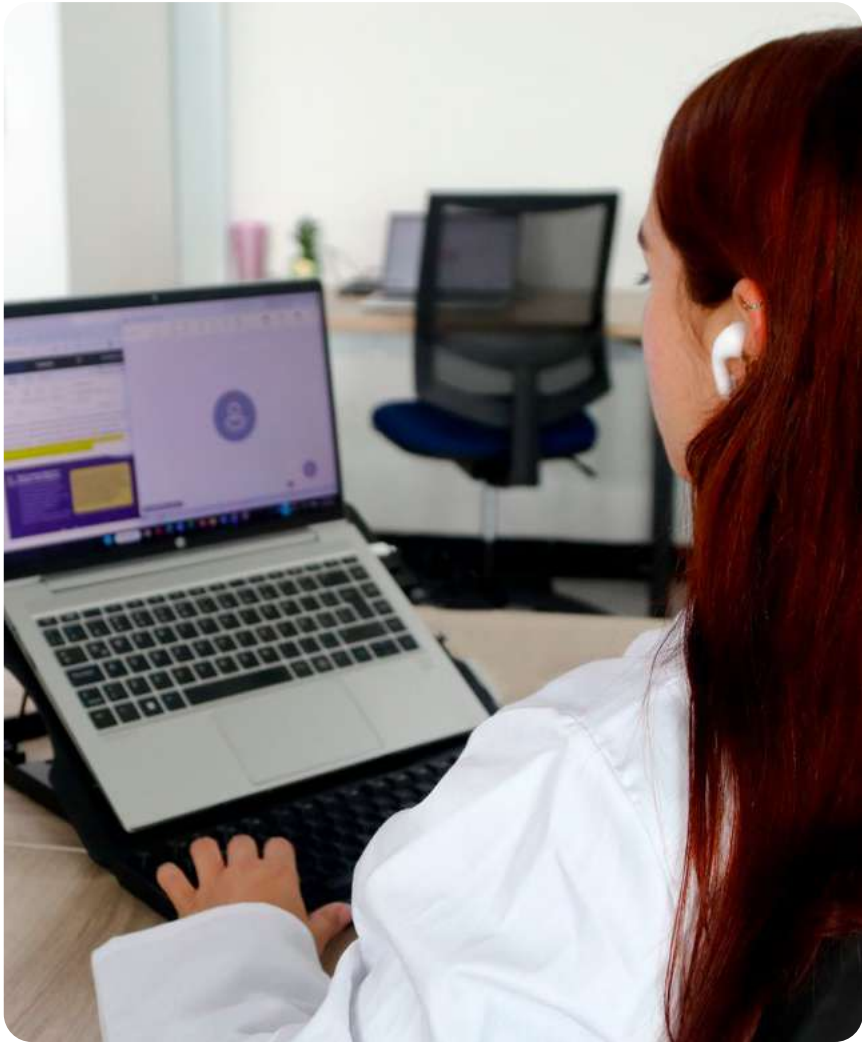
Se realizó seguimiento farmacoterapéutico individualizado a 43.169 pacientes, fortaleciendo la adherencia, la seguridad del tratamiento y la mitigación de riesgos clínicos asociados a la interrupción terapéutica. Así mismo, se identificaron 5.282 pacientes que requerían gestión urgente para la dispensación de medicamentos. Para estos casos, se llevó a cabo una articulación institucional con las áreas de planeación y operaciones, permitiendo la implementación de estrategias conjuntas para aportar a la continuidad del tratamiento farmacológico.

Programa de gestión farmacéutica

GRI 3-3 TM 6

En este componente, se integran el uso de analítica avanzada de datos, gestión de intervenciones y procesos de farmacovigilancia, vigilancia de otras tecnologías sanitarias, y la educación y seguridad del paciente. La coyuntura del desabastecimiento y la escasez de medicamentos presentada en el año fueron abordadas desde este frente, de forma que se evitara la interrupción o no continuidad del tratamiento farmacológico de los pacientes, a través de:

- Marcación del catálogo de medicamentos por cohortes críticas de descompensación clínica.
- Implementación de tableros de seguimiento y monitoreo para la priorización del abastecimiento y la identificación de opciones terapéuticas alternativas.
- Articulación interinstitucional LAE Salud: monitorización permanente de los pendientes de las cohortes críticas de las IPS Colsubsidio.



Perfil Corporativo
Transparencia y Gobierno Corporativo
Contar con el mejor talento humano
Contribuir a la conservación del ambiente
Generar desarrollo humano integral
Asegurar solidez financiera para la equidad
Anexos



Dentro de las actividades desarrolladas, se destacan:

► **Educación sanitaria:**

se promueve la corresponsabilidad del paciente en su proceso de cuidado, contribuyendo a la mejora de los resultados en salud, la adherencia terapéutica y la reducción de eventos adversos y complicaciones asociadas al uso inadecuado de medicamentos. Se diseñaron 32 infografías, videos y cartillas con información clara, confiable y basada en evidencia sobre la enfermedad y tratamiento farmacológico, los cuales se difundieron a través de mensajes de texto, la página web de Colsubsidio, las redes sociales institucionales y las pantallas informativas ubicadas en los centros médicos y los servicios farmacéuticos.

Se enviaron 27 millones de mensajes de texto a la población afiliada de las aseguradoras con las que se tiene convenio, recibiendo reconocimiento por parte de Sura EPS por el gran valor que esta gestión le aporta al paciente. Se desarrollaron 12 publicaciones en la revista *Vida sana*, la cual alcanzó 498 mil visualizaciones en su versión digital y una distribución de 240.000 ejemplares impresos, ampliando el alcance de la estrategia educativa y su impacto en la población.

► **Línea de expertos:**

a través de las líneas de WhatsApp y Teams, se atendieron 2.470 solicitudes de los trabajadores de los servicios farmacéuticos, así como de los profesionales de salud de las aseguradoras y entidades con las que se tiene convenio, relacionadas con dudas sobre la información de las prescripciones médicas: dosis, tiempos de tratamiento, forma farmacéutica, frecuencia, etc., y de problemas relacionados con medicamentos, dispositivos médicos y demás productos, con el fin de disminuir los riesgos asociados a la prescripción o uso inadecuado de medicamentos y otras tecnologías.

► **Herramienta de gestión farmacéutica integral Hígea - informes aseguradores:**

este proceso integra sistemáticamente variables técnicas, clínicas y poblacionales, con análisis fármaco epidemiológico y el análisis de tendencias en el uso y comportamiento de las tecnologías en salud, con el uso de analítica avanzada de datos, para generar intervenciones farmacéuticas focalizadas que contribuyan a la optimización del uso racional y seguro de las tecnologías en salud, así como a la obtención de eficiencias económicas y la mitigación de riesgos para los pacientes. Este análisis se presenta mensualmente a las aseguradoras, facilitando la toma de decisiones que impactan las variables farmacológicas más importantes.

► **Indicadores de polifarmacia y policonsulta:**

el indicador de pacientes que tienen dispensación de cinco medicamentos o más en el mes fue del 26,31 %, ocasionado por una multicausalidad originada por el desabastecimiento de medicamentos y la gestión de algunos aseguradores sobre la red prescriptora. El indicador de pacientes a quienes se les dispensan más de tres fórmulas en un mes fue del 17,4 %, evidenciándose situaciones en las que existe una desarticulación de la red prescriptora de los aseguradores.

► **Seguridad del paciente:**

la gestión estuvo acoplada con la política, el monitoreo del programa y el seguimiento del Comité de Seguridad del Paciente. Se gestionaron 1.275 casos de farmacovigilancia y vigilancia de otras tecnologías, un 98 % atendidos dentro del tiempo estipulado. Se fomentó la cultura del reporte con capacitaciones a los trabajadores de los establecimientos, se realizó la búsqueda activa de casos a través de la consulta de seguimiento farmacoterapéutico y de sesiones presenciales con los establecimientos, y se implementó un código QR para facilitar el reporte de casos por parte de los pacientes.

La tasa de reacciones adversas a medicamentos se ubicó en 1,97 por cada 100.000 transacciones, y la de fallo terapéutico en 0,12 por cada 100.000 transacciones.





Farmacoepidemiología

La creación de los tableros de seguimiento para todos los convenios permitió analizar detalladamente la población y presentar informes periódicos de las tendencias en el comportamiento de la dispensación y de los medicamentos pendientes, alertando de manera oportuna los cambios en el comportamiento del convenio, desviaciones relevantes y posibles riesgos por rupturas de tratamiento.

En lo que respecta a la gestión de medicamentos pendientes se implementaron estrategias orientadas a mitigar el impacto, con la adopción por parte del personal prescriptor de alternativas terapéuticas propuestas, así como de la evaluación de la efectividad de estas y los ajustes de la farmacoterapia, generando evidencia para la toma de decisiones.

Desde el proceso de gestión del riesgo farmacéutico, se lograron eficiencias económicas por valor de \$ 9.500 millones, derivadas de la optimización del uso racional y seguro de los medicamentos, así como de las estrategias implementadas en los programas de atención y gestión farmacéutica, contribuyendo a la sostenibilidad financiera del sistema de salud.

Unidad de aplicación de medicamentos

Se gestionaron 22.809 consultas enfocadas a población de alto riesgo clínico, debido a la complejidad de sus patologías y tratamiento requerido, con la atención de especialidades como reumatología, medicina interna, medicina general, nutrición, psicología, clínica de dolor y atención farmacéutica, con el fin de tener un control más estricto de la enfermedad, garantizar la opción terapéutica más adecuada en términos de efectividad, eficacia y seguridad, monitorear la administración de medicamentos y la continuidad del tratamiento.

Los pacientes de las cohortes de reumatología, osteoporosis y enfermedades huérfanas recibieron 7.562 aplicaciones de medicamentos por vía intravenosa, subcutánea o intramuscular, supervisadas por el equipo multidisciplinario en sala de medicamentos.

La junta médica multidisciplinaria evaluó los requerimientos de 497 pacientes, para decidir la mejor opción terapéutica en términos de variables sociodemográficas, efectividad, eficacia, seguridad, resultados clínicos, bienestar emocional y costo en salud.

Mantener niveles altos de adherencia de los pacientes y disminuir el riesgo de reacciones adversas fue fundamental. Se logró un 93 % de adherencia y la identificación de 65 casos de reacciones adversas a medicamentos, 62 de fallos terapéuticos y 9 de tecnovigilancia, los cuales fueron gestionados.



La satisfacción del usuario, en promedio, fue del 84 %, el nivel de esfuerzo, del 11 %, y el nivel de recomendación, del 70 %. Esto evidencia que, aunque la percepción general del servicio es positiva, existen factores que afectaron negativamente la experiencia del paciente, asociados principalmente a la coyuntura del desabastecimiento de medicamentos.

Adicionalmente, para el cliente comercial, se desarrolló una gestión farmacéutica orientada a la creación de un portafolio de servicios de valor agregado, enfocado en ofrecer una experiencia de compra diferencial, fortalecer la relación con el cliente y posicionar a Colsubsidio como un referente dentro del *retail* farmacéutico, integrando calidad técnica y seguridad.



Aseguramiento de calidad

En el año 2025, el mantenimiento y perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Calidad se desarrolló bajo la metodología PHVA, empezando con la socialización del plan anual con los líderes de la mesa de calidad y la verificación y actualización de la documentación en la plataforma Isolución. Se revisaron 121 documentos, entre procedimientos, formatos, instructivos y matrices, de los cuales 86 fueron actualizados, incluyendo ajustes en caracterizaciones de procesos y el fortalecimiento del procedimiento de gestión del cambio.

La ejecución de auditorías internas y la auditoría externa de Icontec ratificaron la madurez del sistema y permitieron mantener la certificación ISO 9001:2015 hasta 2028, destacándose la adecuada integración de la enmienda de cambio climático y la estrategia de sostenibilidad.

Complementariamente, el área orientó sus esfuerzos a garantizar el cumplimiento técnico-normativo, la mitigación de riesgos regulatorios y la seguridad del paciente mediante las siguientes actividades:

- Auditorías de supervisión a los establecimientos farmacéuticos, incluyendo auditorías de seguimiento y focalizadas en el manejo de medicamentos de control especial.
- Implementación de estrategias correctivas y preventivas frente a hallazgos de auditorías de supervisión, fortaleciendo la cultura de mejora continua.
- Desarrollo y acompañamiento en auditorías internas y externas del Sistema de Gestión de Calidad, incluyendo apoyo en la elaboración y seguimiento de planes de mejora para las áreas evaluadas.
- Atención y gestión de reclamos técnicos de calidad y eventos críticos como rupturas en la cadena de frío, con análisis de causa raíz y la implementación de acciones correctivas.
- Codificación de productos farmacéuticos, garantizando la correcta identificación y trazabilidad con la evaluación del grado de cumplimiento de la normatividad vigente.
- Análisis y gestión de hallazgos provenientes de visitas de entes de control a los establecimientos farmacéuticos, con enfoque en mitigación de riesgos regulatorios.
- Gestión para la renovación del contrato con el Fondo Nacional de Estupefacientes, asegurando la continuidad en la venta minorista de medicamentos monopolio del estado en Bogotá y Cundinamarca.
- Implementación de acciones correctivas para desviaciones en procesos de dispensación y almacenamiento, fortaleciendo la seguridad del paciente.
- Gestión de resoluciones para el manejo de medicamentos de control especial, garantizando alineación con la regulación vigente.
- Apoyo en planes de mejora derivados de auditorías internas de Colsubsidio y auditorías externas ante aseguradores, asegurando la implementación de acciones sostenibles y efectivas.
- Fortalecimiento de la cultura de calidad a través de diferentes modalidades de capacitación presencial, remota o apoyada en el campus virtual, el desarrollo de contenidos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad difundidos a través del canal de Teams y los boletines OptimISO.
- Optimización de la plataforma Isolución, incorporando funcionalidades que mejoran la trazabilidad documental.

Así mismo, se consolidó un rol estratégico de acompañamiento técnico en proyectos corporativos, relacionamiento con entes de control y gremios del sector, y el fortalecimiento de la cultura de calidad, apoyado en capacitación continua y la optimización de la plataforma Isolución, asegurando la trazabilidad, la consistencia documental y la sostenibilidad del sistema.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Programas sociales

En un momento coyuntural para el sector, la Cadena le apostó a evaluar las acciones emprendidas para asegurar el equilibrio entre los resultados financieros y la contribución al bienestar social y ambiental. Por tanto, se evaluó la gestión a través de la postulación al Sello de Responsabilidad Social de la Corporación Fenalco Solidario, conforme al diagnóstico en ocho dimensiones: medioambiente, proveedores, clientes,

colaboradores, comunidad y sociedad, competencia, estado y gobierno corporativo. Derivado de lo anterior, la Cadena obtuvo un resultado general del 87 %, y seis dimensiones con porcentaje superior en comparación con organizaciones de la misma complejidad y tamaño, evidenciando un compromiso más allá del cumplimiento normativo y responsabilidad con los diferentes grupos de interés.

Es de resaltar que las estrategias implementadas apuntan a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente:



ODS 3
Salud y Bienestar

ODS 8
Trabajo decente
y crecimiento económico

ODS 10
Disminución
de las desigualdades

ODS 11
Ciudades
y comunidades sostenibles

ODS 12
Producción
y consumo responsable

ODS 13
Acción por el clima

ODS 16
Paz, justicia
e instituciones solidas

ODS 17
Alianzas para
lograr los objetivos de
desarrollo sostenible



Dentro de las prácticas destacadas en materia ambiental, Fenalco Solidario resaltó el diseño e implementación de formato de ecodroguería, el liderato en el programa Punto Azul, el diseño e implementación del programa Guardianes del medioambiente, único en el país, para la gestión de residuos peligrosos de la atención ambulatoria, como jeringas, agujas y lancetas, así como las acciones de difusión de contenidos que buscan la concienciación de los usuarios frente al cuidado del medioambiente. En lo que respecta a la dimensión social, son de resaltar el programa Acceso a medicamentos en población vulnerable y las actividades enfocadas en diversos grupos de interés, como la Carrera de la Mujer, Bazar Incluyente y la campaña Guardianes de la Navidad.

Las acciones desarrolladas en el área en 2025 están alineadas con el propósito de

Colsubsidio de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, el profesionalismo, la pasión por servir de los trabajadores y en sintonía con el compromiso con las comunidades, el entorno y las futuras generaciones, que se materializan en los objetivos y plan estratégico.

La Cadena trabajó en la alineación al modelo ambiental corporativo mediante la revisión de la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales en los ejes agua, aire, suelo y biodiversidad, determinando las medidas de control, prevención y proyectos orientados a reducir los impactos de la operación, así como la validación permanente del cumplimiento normativo de cada sede mediante el seguimiento de la matriz de obligaciones ambientales.

De igual manera se hizo énfasis en el cumplimiento de los indicadores de gestión de la operación.



Adicionalmente al rol que desempeña como un servicio de Colsubsidio, la Cadena desarrolla diversas actividades que favorecen poblaciones vulnerables. Entre ellas, se destacan:

► **Acceso a medicamentos en población vulnerable:**

se benefició a 9.474 personas de los departamentos de Amazonas, Antioquia, Arauca, Cauca, Caquetá, Cundinamarca, Guajira, Meta, Putumayo, Valle del Cauca y Vichada, con la donación de 199.501 unidades farmacéuticas y la partición del equipo de voluntarios en 21 brigadas de salud, a quienes se les brindó asesoría experta en el uso de medicamentos, la dispensación de sus tratamientos y recomendaciones para la gestión de los residuos de estos y de los dispositivos médicos, para minimizar el impacto ambiental.

► **VIII Bazar Incluyente:**

en donde personas con discapacidad y sus cuidadores ofrecieron productos de sus emprendimientos.

► **Guardianes de la Navidad:**

con el apoyo de los trabajadores de la Cadena, se entregaron 1.170 regalos a niños beneficiarios de la Fundación Santa Alianza, en los departamentos de Antioquia, Boyacá, Caquetá, Cundinamarca, Chocó, Guajira, Meta, Santander, y San Andrés y Providencia.

► **Carrera de la mujer:**

El equipo incluyente de Droguerías Colsubsidio, compuesto por 67 personas con discapacidad auditiva, visual y física, y sus cuidadores, participó en este escenario deportivo en la modalidad 5K, propiciando espacios de bienestar, y fomentando el autocuidado y la inclusión social.

► **Publicaciones revista Vida sana:**

con foco en el respeto de los derechos humanos y el deseo de concientizar en pro de una sociedad más justa y equitativa, la revista *Vida sana* desarrolló 12 temáticas.

► **Día internacional de las personas sordas:**

se celebró con contenidos difundidos en nuestras redes sociales y canales internos, y con la participación en el reto Fenascol “No hay derechos humanos sin el derecho a la lengua de señas”.

► **Inversión:**

se destinaron \$ 45.169.500 millones para la gestión social en el marco de los programas sociales, así como las prácticas de difusión mediante las redes sociales, la página web y revista *Vida sana*.





05.

ASEGURAR SOLIDEZ FINANCIERA PARA LA EQUIDAD

GRI 3-3 TM 5, GRI 2-6, ODS 1a

En 2025, Colsubsidio reafirmó su compromiso con la gestión eficiente y responsable de los recursos, orientada a fortalecer la sostenibilidad financiera y garantizar la adecuada redistribución del valor social a través de sus programas y servicios. Durante este periodo, la Subdirección Financiera ejecutó de manera integral los procesos clave que soportan el análisis del desempeño económico tanto de las unidades de servicio como del consolidado de la Caja, asegurando así una gestión alineada con los objetivos corporativos.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

**Asegurar solidez
financiera para la equidad**

Anexos



En materia contable, la Organización elaboró los estados financieros e informes regulatorios con oportunidad y calidad, fortaleciendo los controles sobre la información generada por las unidades de servicio. Asimismo, avanzó en la estandarización de reportes y en la optimización de los tiempos de cierre, lo que permitió mejorar la fiabilidad de los datos y aportar mayor claridad para la gestión financiera de la Caja.

Desde la planeación financiera, se realizó un seguimiento periódico a las unidades estratégicas de servicio, se desarrollaron análisis sectoriales y se construyeron pronósticos con el fin de apoyar la toma de decisiones frente a los constantes cambios del entorno. De manera transversal, la Organización continuó impulsando su Programa de Transformación Financiera, orientado a fortalecer la gobernanza, la tecnología, los procesos, la calidad de la información y la gestión del conocimiento.

Para el presupuesto 2026, se definieron objetivos alineados con la misión institucional, orientados a fortalecer la liquidez, maximizar la rentabilidad con retorno social y consolidar las capacidades financieras. Estos lineamientos incluyen un enfoque especial en las unidades de servicio, impulsando su eficiencia operativa y su aporte a la sostenibilidad de la Caja.

Respecto a las principales cifras del servicio, se destaca que los ingresos se situaron en \$ 1,8 billones, con una disminución de 35 % con respecto a 2024, derivado de la coyuntura del sistema de salud, debido a las deudas de las Entidades Promotoras de Salud, el aumento de la cartera y la elevada demanda de servicios por parte de la población adscrita.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1, WEF 18, WEF 21, WEF 30E, WEF 32E, WEF 34E

En el siguiente cuadro, se presenta la forma en que Medicamentos Colsubsidio genera riqueza y la distribuye en la operación y en los grupos de interés.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO MEDICAMENTOS

	2023	2024	2025
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 2.457.507	\$ 2.818.645	\$ 1.836.014
Total valor económico generado	\$ 2.457.507	\$ 2.818.645	\$ 1.836.014
Pagos realizados a terceros, Estado, trabajadores de la Caja	\$ 2.408.636	\$ 2.784.302	\$ 1.809.760
Pagos realizados al Estado	\$ 32.096	\$ 24.531	\$ 20.887
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja*	\$ 144.837	\$ 163.022	\$ 162.786
Pago a proveedores**	\$ 2.231.703	\$ 2.596.749	\$ 1.626.087
Otros conceptos	\$ 48.871	\$ 34.343	\$ 26.254
Utilidad/Remanente	\$ 24.651	\$ 6.808	-\$ 7.991
Provisiones	\$ 3.962	\$ 3.684	\$ 10.448
Amortización	\$ 7.929	\$ 6.857	\$ 8.387
Depreciación	\$ 12.329	\$ 16.994	\$ 15.411
Total valor económico distribuido	\$ 2.457.507	\$ 2.818.645	\$ 1.836.014
III. VALOR ECONÓMICO RETENIDO	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

TABLA DE CONTENIDOS GRI



INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD CORPORATIVO 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Declaración de uso Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2025.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares Sectoriales GRI aplicables No aplican los Estándares Sectoriales GRI para la Corporación.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	OMISIÓN			ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
				REQUISITOS OMISIÓN	MOTIVO	EXPLICACIÓN	PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
CONTENIDOS GENERALES									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Impactos Perfil del servicio	6, 11, 15					SASB HC-DR-000.A	WEF 1
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del Servicio	11				PG1		WEF 1E
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Características del informe	4, 5, 10						
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	10, 13						
	2-5 Verificación externa	Características del informe	10						
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio de Servicios Cobertura Geográfica e infraestructura Asegurar Solidez Financiera para la Equidad	11, 12, 14, 15, 16, 17, 80					SASB HC-DR-260b.2	
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	36						

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN		ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
					MOTIVO	EXPLICACIÓN	PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-8 Trabajadores que no son empleados				No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa	24				PG1		WEF 2
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa	24				PG1		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Consejo Directivo	3						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa	24						WEF 1 WEF 1E WEF 3
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa	24						
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Director Administrativo presenta el Informe de Gestión y Sostenibilidad Corporativo ante la Asamblea de Afiliados.	3						
	2-15 Conflictos de interés	Ética, Transparencia Corporativa	28						
	2-16 Comunicación de inquietudes	Se dio respuesta a 86.421 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: Pago del subsidio monetario: 16.770 Reporte de novedades de afiliación: 8.807 Mecanismo de Protección al Cesante: 5.661							

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno recibió información y capacitación sobre el direccionamiento estratégico y el modelo de sostenibilidad. Los miembros del Comité de Auditoría del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de intereses, anticorrupción, ciber seguridad y una actualización sobre las normas aplicables al subsidio familiar.							
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	24						
	2-19 Políticas de remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	24						WEF 3E WEF 4E
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	25						
	2-21 Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial			WEF 19E
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras del Director Palabras de la Gerente	4, 5, 7						
	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del servicio Sistema de gestión integral de riesgos Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	13				PG1	SASB HC-DR-230a.1	WEF 6
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil del servicio	13				PG1		

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Colsubsidio cuenta con una Política de Resarcimiento y no se presentó ningún caso de impacto negativo.							
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	24						WEF 5
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales	28						
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	17						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	19				PG1		WEF 3
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	46				PG3		
GRI 3: TEMAS MATERIALES									
GRI 3: Tema Material 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	19						WEF 3 WEF 6
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	19						WEF 3
TM 1 Servicios seguros y de calidad	3-3 Gestión de los temas materiales	Aseguramiento de la calidad	64						
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	75						

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 2 Acceso a medicamentos	3-3 Gestión de los temas materiales	Acceso a Medicamentos y Productos para el Cuidado de la Salud	64					SASB HC-DR-260b.2	
	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Cobertura Geografica e Infraestructura	15, 16					SASB HC-DR-000.C	
TM 3 Ética y gobierno corporativo	3-3 Gestión de los temas materiales	Transparecia y Gobierno Corporativo	24				PG 1		WEF 1 WEF 2 WEF 5
	205-1 Operaciones evaluadas en función de riesgos de corrupción	Auditoría Interna Sistema de Gestión Integral de Riesgos	26				PG10	SASB HC-DR-230a.1	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	26				PG10		WEF 4
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Ética, Transparencia Corporativa	36, 37						WEF 2 WEF 11
TM 4 Gestión de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión de Proveedores	66						
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Gestión de Proveedores	75				PG1 PG2	SASB HC-DR-250a.	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Gestión de Proveedores	75				PG1 PG2	SASB HC-DR-250a.1	
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Gestión de Proveedores	75						

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 5 Solidez financiera	3-3 Gestión de los temas materiales	Valor económico generado y distribuido	79						
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	80						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
TM 6 Educación y Seguridad del paciente	3-3 Gestión de los temas materiales	Dispensación Informada Seguridad del Paciente	73					SASB HC-DR-260b.2	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de Estilos de Vida Saludables	48						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de Estilos de Vida Saludables	48						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de Estilos de Vida Saludables	48						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de Estilos de Vida Saludables	48						WEF 15

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 7. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	34						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	35						
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	46						
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	52						
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.							WEF 13
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	39, 40						WEF 17
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	52						
	401-3 Permiso parental	Permiso Parental	53						
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	50						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	45				PG1 PG4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	45						

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 8 Contribución a la protección del ambiente	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La remuneración está definida por cada cargo y no obedece a criterios de género.					PG6		WEF 12
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Para el periodo de reporte no se presentó ningún caso de discriminación.					PG2 PG6		WEF 20E
	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones con los Trabajadores	46						WEF 21E
	3-3 Gestión de los temas materiales	Eje Ambiental Suelo	54				PG7 PG8 PG9		
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	61				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DR-130A.1	

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	61				PG7 PG8 PG9		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	55				PG7 PG8 PG9		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	55				PG7 PG8 PG9		
	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	55				PG7 PG8 PG9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	56				PG7 PG8 PG9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	55				PG7 PG8 PG9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	60				PG7 PG8 PG9		WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	60				PG7 PG8 PG9		WEF 7
	306-1 (2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	56				PG7 PG8 PG9		WEF 12E
	306-2 (2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	56				PG7 PG8 PG9		

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad

Anexos



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	57				PG7 PG8 PG9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	58				PG7 PG8 PG9		
	306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	59				PG7 PG8 PG9		
	TM 9 Diversidad e inclusión	3-3 Gestión de los temas materiales	Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión Diversidad e Inclusión	43					
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Equipo de Trabajo	64				PG1		

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

TABLA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Anexos



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	1	64
	1.a Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.	79
	3. Salud y Bienestar	64
	4. Educación de Calidad	64
	5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	54
	6. Agua limpia y saneamiento	55
	6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.	55
	6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.	55
	6.6 De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.	55
	7. Energía asequible y no contaminante	60
	7.b De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo.	
	8. Trabajo Decente	34
	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	34
	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	34
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	34
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	34

Perfil Corporativo
Transparencia y Gobierno Corporativo
Contar con el mejor talento humano
Contribuir a la conservación del ambiente
Generar desarrollo humano integral
Asegurar solidez financiera para la equidad
Anexos



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
 9. Infraestructura	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.	15
	9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.	19
 12. Consumo Responsable	12	54
	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	54
	12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.	54
 13. Acción por el Clima	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	4, 5, 10
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	54
 16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	54
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	24
 17. Alianzas	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	21
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.	21
	17.19 De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.	10

Caja Colombiana de Subsidio Familiar

Colsubsidio

Director Administrativo
Luis Carlos Arango Vélez

Coordinación Editorial

Sostenibilidad - Planeación
María Fernanda Quijano Delgado
Andrés Felipe Gómez Barón

Gestión de la Información
Pablo Andrés Tobar Ruiz

Jefe Sostenibilidad Medicamentos
María Isabel Buitrago Marín

Compártenos tu opinión al
E-mail: planeacion.segsocial@colsubsidio.com

Diseño y diagramación
Good, creatividad para el desarrollo.
www.isgood.com.co