

INFORME DE SOSTENIBILIDAD VIVIENDA, CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS.

2025



Contenido

- 4 Palabras del director
- 5 Palabras de la subdirectora servicios sociales
- 6 Impactos
- 7 Retos
- 8 Contribución al logro de los
Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS
- 10 Perfil del servicio
- 17 Reconocimientos y certificaciones
- 18 Asociaciones y gremios

1.

Transparencia
y gobierno corporativo

- 20 Orientación estratégica
- 28 Gobierno, ética y transparencia
- 34 Gestión organizacional

2.

Contar con el mejor talento humano

- 42 Equipo de trabajo
- 51 La experiencia del trabajador como
motivador del talento humano
- 54 Liderazgo movilizador con propósito
- 57 Relaciones laborales de confianza
- 58 Bienestar integral como factor para la
calidad de vida de los trabajadores

3.

Contribuir a la conservación
del ambiente

- 68 Eje ambiental agua
- 71 Eje ambiental suelo
- 73 Eje ambiental aire
- 75 Eje ambiental biodiversidad
- 78 Conciencia e inversión ambiental

4.

Generar desarrollo humano integral

- 82 Vivienda
- 94 Crédito social y seguros

5.

Asegurar solidez financiera
para la equidad

- 102 Valor económico generado
y distribuido
- 103 Tabla GRI
- 120 Tabla de Contribución a los
Objetivos de Desarrollo Sostenible



Consejo directivo

GRI 2-11

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



Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025

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 Pimiento

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

Carlos Urueña Castañeda

Subdirector de Salud

Óscar Leonardo Eslava Gallo

Subdirector financiero

Alejandro Arango Hernández

Gerente Operación de Subsidios

Melissa Durán Gutiérrez

Gerente de Vivienda

Diana Carolina Cuadros Pantoja

Jefe Legal Vivienda

Diana Carolina Rangel Mahecha

Jefe Ventas Vivienda

Lugel Yubely Ortiz Correa

Jefe técnico Vivienda

Alejandro Cadelo Cabrera

Jefe Estructuración de Proyectos de Vivienda

Lina María Nieto Pérez

Jefe Programas Especiales de Vivienda

César Augusto Zabala Fonseca

Jefe Financiero Vivienda

Clara Isabel Acosta Villalobos

Gerente de Proyectos

Edwin Camilo Valle Beltrán

Gerente de Proyectos

Claudia Liliana Sossa Echeverri

Gerente Crédito Social y Seguros

Leonor Ángel Pinzón

Jefe de Cobranza

Janeth Márquez Díaz

Jefe de Operaciones

Madeleine Espinosa Alfonso

Jefe de Ventas

Cindy Milena Ramírez Chisco

Jefe de Riesgo

Yineth Astrid Vergara Zamora

Jefe administrativa y financiera

Juan Carlos Bernal Duarte

Jefe de Proyectos y Procesos

Luz Stella Ávila Barragán

Jefe Seguros

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

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, de redistribución del ingreso y de 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, debido a las deudas de las Entidades Promotoras de Salud, al 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, la cartera vencida y la falta de flujo de caja, con deudas críticas de Famisanar y de la Nueva EPS, que generaron retrasos en los pagos a nuestros proveedores.

Además, el modelo propuesto enfrenta presiones al mantener servicios de alta calidad con recursos limitados dado el esquema

planteado, el desajuste de la unidad de pago por capitación y el aumento del gasto en salud. La falta de acuerdos claros y sostenibles de política pública reducen la previsibilidad necesaria para que en el sector de la salud se planifique y se mejoren sus capacidades a largo plazo, lo que se traduce en un riesgo estructural del sistema de protección social.

Esta situación nos exigió, como en otras oportunidades, enfrentar esta dificultad que aún no termina, adaptarnos y continuar con las estrategias de eficiencia operativa, innovación, transformación de procesos, agilidad y automatización para todos los servicios de la Corporación.

No obstante estas condiciones, conseguimos cumplir con nuestro propósito de brindarle a las familias oportunidades de bienestar. Y lo seguiremos haciendo con determinación y con 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 tercer Informe de gestión y sostenibilidad de Vivienda, Crédito Social y Seguros Colsubsidio, con el fin de mostrar a los grupos de interés los resultados obtenidos durante el año sobre sus asuntos relevantes y la contribución específica que realizan estos servicios a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, a la perdurabilidad de la Organización y al desarrollo sostenible.

Este reporte contiene, entre otros, las estrategias que se han desarrollado para promover la constitución de patrimonio y cumplir con la promesa de valor de permitir la consecución de un hogar soñado en un hábitat sostenible y permitir un acceso simple a soluciones financieras, con una asesoría responsable y un portafolio para cada momento de la vida.

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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Palabras de la subdirectora servicios sociales

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



En este tercer Informe de gestión y sostenibilidad de Vivienda, Crédito Social y Seguros Colsubsidio, reportamos los resultados de las estrategias desarrolladas para promover la constitución de patrimonio y cumplir con la promesa de valor de permitir la consecución de un hogar soñado en un hábitat sostenible y permitir un acceso simple a soluciones financieras, con una asesoría responsable y un portafolio para cada momento de la vida.

Presentamos los principales resultados de una gestión integral orientada a la generación de bienestar en coherencia con

el propósito superior de la Organización y su compromiso con el desarrollo sostenible. Damos cuenta de cómo, a través de soluciones habitacionales, financieras y de protección, acompañamos de manera responsable a los hogares en la construcción de su proyecto de vida, desde una perspectiva de equidad, sostenibilidad y valor social.

Durante 2025, la gestión de Vivienda se desarrolló en un contexto particularmente retador para el sector a nivel nacional. Frente a este escenario, avanzamos con una estrategia resiliente y adaptativa que fortaleció el acompañamiento comercial y financiero, dinamizando la demanda mediante los subsidios de vivienda y consolidando resultados relevantes en ventas, escrituración y entrega de soluciones habitacionales, especialmente para los hogares de menores ingresos.

Nuestros proyectos integrales continuaron aportando a la creación de entornos urbanos sostenibles, donde la vivienda se articula con servicios, equipamientos y espacios que promueven calidad de vida y cohesión social. De manera complementaria, fortalecimos la estructuración y ejecución de proyectos propios y en alianza en Bogotá y Cundinamarca, incorporando criterios de sostenibilidad, eficiencia energética y planificación territorial responsable. Iniciativas como la certificación EDGE®, la

implementación de estrategias bioclimáticas y el desarrollo de la Vivienda con Sello Colsubsidio reflejan un enfoque de largo plazo que busca generar valor urbano, social y ambiental.

Así mismo, el acompañamiento social a través del programa PerteneSER contribuyó a consolidar comunidades más cohesionadas, participativas y sostenibles, fortaleciendo el tejido social y el sentido de pertenencia en los territorios donde hacemos presencia.

En Crédito Social, continuamos impulsando la inclusión financiera con una oferta amplia, responsable y cada vez más digital, que permitió acompañar a los afiliados a lo largo de su ciclo de vida en la atención de necesidades fundamentales. La priorización de los trabajadores de las categorías A y B reafirma nuestro enfoque social y el compromiso con la movilidad económica de los hogares.

Las líneas de crédito hipotecario, consumo, cupo rotativo, crédito para mujeres y mipymes se consolidaron como herramientas clave para facilitar el acceso a vivienda, educación, salud, emprendimiento y bienestar financiero, siempre acompañadas de procesos de educación financiera y promoción del crédito responsable.

Por su parte, el ecosistema de Seguros y Asistencias continuó ampliándose y

fortaleciéndose, con el propósito de proteger la vida, la salud y la estabilidad económica de los afiliados y sus familias frente a eventos imprevistos. A través de alianzas estratégicas, nuevos productos y canales comerciales más accesibles, avanzamos en la oferta de soluciones de protección integrales, oportunas y alineadas con las necesidades reales de los hogares, complementando el acceso al crédito y reforzando la seguridad financiera.

Los resultados alcanzados reflejan una gestión articulada y centrada en las personas, que integra la vivienda, el crédito y los seguros como habilitadores de bienestar y desarrollo. Seguimos convencidos de que generar oportunidades para el cierre de brechas sociales implica no solo ofrecer soluciones, sino acompañar de manera cercana y responsable a los hogares en la construcción de su patrimonio y su proyecto de vida, contribuyendo de forma perdurable a la calidad de vida de las personas y las comunidades, en coherencia con el propósito superior de Colsubsidio.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora de Servicios Sociales

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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Impactos

GRI 2-1, GRI 2-6

Para contribuir a la constitución de patrimonio de los afiliados y sus familias, Colsubsidio cuenta con los programas desarrollados por los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros.

Vivienda Colsubsidio lleva cerca de 30 años contribuyendo a la ejecución de las políticas públicas sociales del país, generando evidente valor público a través del otorgamiento de subsidios y la promoción de proyectos dirigidos fundamentalmente a los trabajadores afiliados y sus familias, así como a los beneficiarios del fondo de vivienda de interés social. En 2025, se escrituraron 1.035 viviendas, se asignaron 19.970 subsidios de vivienda de interés social por \$ 773.800 millones, y se giraron a 57.388 familias \$ 608.195 millones.

Crédito Social y Seguros brindó el acceso a servicios financieros que permiten satisfacer necesidades fundamentales de los afiliados y sus familias. Durante el año, desembolsó 41.292 créditos por un valor total de \$ 421.162 millones, y otorgó créditos hipotecarios a 595 afiliados por \$ 59.672 millones.

En cumplimiento del propósito superior de la Organización de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, estos servicios han logrado objetivos socialmente deseados, que les son reconocidos por los grupos de interés por aportar al bienestar de los colombianos. En un ejercicio de gobernanza colaborativa, trabaja con actores públicos y privados para atender y solucionar problemáticas sociales como el

déficit cualitativo y cuantitativo de vivienda, y el acceso a servicios financieros.

Desde el enfoque de Desarrollo Humano Integral, Colsubsidio orienta su gestión a través de tres ejes estratégicos que articulan su oferta de servicios y su contribución al cierre de brechas sociales: Constitución de Patrimonio, Construcción de Comunidad y Atención en Salud. Estos ejes permiten abordar de manera integral las dimensiones económicas, sociales y humanas del bienestar, a lo largo del ciclo de vida de las personas y sus familias.

En particular, el eje de Constitución de Patrimonio busca facilitar el acceso a una vivienda digna y a activos financieros y educativos que permitan satisfacer necesidades fundamentales, fortalecer la seguridad económica y potenciar la productividad de las personas. Desde esta perspectiva, Colsubsidio promueve la constitución de patrimonio como un mecanismo clave para el desarrollo de capacidades, la movilidad social y la generación de bienestar sostenible.

En este orden de ideas, la vivienda constituye un activo tangible fundamental que, además de resolver una necesidad habitacional, aporta estabilidad, arraigo y proyección

familiar. Representa seguridad, protección y la posibilidad de consolidar un patrimonio que se valoriza en el tiempo y genera bienestar intergeneracional, contribuyendo de manera directa al desarrollo humano integral.

De igual manera, el crédito se concibe como una herramienta de inclusión financiera que facilita el acceso a bienes y oportunidades que difícilmente podrían concretarse sin apoyo financiero. El acceso al crédito permite la adquisición de activos, el desarrollo de proyectos de vida y la consolidación de patrimonio, ampliando las capacidades de las personas y fortaleciendo su autonomía económica.

Con este marco de actuación, Colsubsidio contribuye activamente a la ejecución de políticas públicas sociales, generando valor público mediante el otorgamiento de subsidios y la prestación de servicios sociales a los afiliados y sus familias, así como a los beneficiarios de los fondos de protección social, entre ellos salud subsidiada, vivienda de interés social, atención integral a la niñez, jornada escolar complementaria, promoción del empleo y protección de los cesantes.

En un ejercicio de gobernanza colaborativa, la Corporación actúa de manera articulada

con actores públicos y privados para atender y solucionar problemáticas sociales, fortaleciendo la gestión institucional y la articulación de su oferta de servicios a través de sus Unidades de Servicio: Afiliaciones y Subsidios, Educación y Productividad, Recreación y Deportes, Cultura, Hotelería y Turismo, Vivienda, Crédito Social y Seguros, Alimentos y Bebidas, Salud, Servicios Farmacéuticos y Droguerías.

Cada cuatro años, en concordancia con las políticas sociales del país y el Direccionamiento Estratégico Corporativo, estos servicios formulan su Estrategia Competitiva, en donde se identifican los retos del sector en el que se desempeñan, las expectativas de sus grupos de interés, y los impactos económicos, sociales y ambientales, incluidos los derechos humanos.

Los impactos de los programas de estas unidades de servicio se reportan en los capítulos de este informe, estructurado según el Modelo de Sostenibilidad Corporativo, que permite materializar y reportar la gestión, que busca impactar positivamente a la población, promover y respetar los derechos humanos, generar desarrollo humano integral y contribuir al desarrollo sostenible.

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



Retos

GRI 2-22

De acuerdo con los cambios permanentes del entorno, la persistencia de las brechas sociales y las exigencias cada vez mayores de los grupos de interés, se han identificado, principalmente, los siguientes retos:

VIVIENDA

- Sostener la demanda de vivienda ante menor disponibilidad de subsidios.
- Ampliar acceso a financiación y subsidios (nacionales y territoriales).
- Fortalecer la gestión comercial y la experiencia del cliente.
- Asegurar la oferta futura mediante nuevos lanzamientos y estructuración.
- Optimizar la ejecución y articulación institucional de proyectos.
- Garantizar crecimiento sostenible del portafolio VIS y No VIS.



CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

- Consolidar integralmente el Ecosistema Digital de Crédito.
- Implementar procesos con inteligencia artificial para la inclusión financiera.
- Continuar desarrollando estrategias de fidelización.
- Consolidar los programas de educación financiera.
- Transformar y expandir el portafolio de seguros.
- Incrementar las funcionalidades de la billetera digital.



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



Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

Los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, 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.



1. Fin de la pobreza	2023	2024	2025
Millones de pesos entregados en subsidio de vivienda	\$ 322.582	\$ 563.495	\$ 544.468



5. Igualdad de género	2023	2024	2025
Valor de subsidios de vivienda asignados a mujeres	\$ 332.197	\$ 320.667	\$458.855
Número subsidios de vivienda asignados a mujeres	11.612	8.850	11.829
Número de créditos otorgados a mujeres	30.919	22.462	2.490
Valor créditos otorgados a mujeres	\$ 159.435	\$ 169.359	\$ 9.766



11. Ciudades y comunidades sostenibles	2023	2024	2025
Número de unidades de vivienda entregadas	1.131	1.118	1.488
Número de viviendas certificadas con EDGE en diseño y en construcción.	3.482	1.230	548
Número de personas participantes en el Programa de acompañamiento social	29.506	38.827	20.879



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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

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 los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, 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 estos servicios, la contribución 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

Durante 2022, con la formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, se definieron los temas materiales, identificando los asuntos relevantes para cada servicio, los cuales forman parte de la matriz de materialidad y de este reporte. En el análisis, se tuvieron en cuenta, entre otros, estudios de mercado de infraestructura y vivienda, el Plan Nacional de Desarrollo y el Decreto Único Reglamentario del sector Vivienda, Ciudad y Territorio. En el caso de Crédito Social y Seguros, se analizó, entre otros, el reporte de inclusión financiera de la Banca de las Oportunidades, los informes y estadísticas publicados por la Superintendencia Financiera y Fasecolda, así como la serie

de finanzas sostenibles en aseguradoras de la red global Financial Centres for Sustainability.

Vivienda, Crédito Social y Seguros priorizaron siete 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 en Vivienda, Crédito Social y Seguros.
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, medio ambiente 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

Perfil del servicio

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

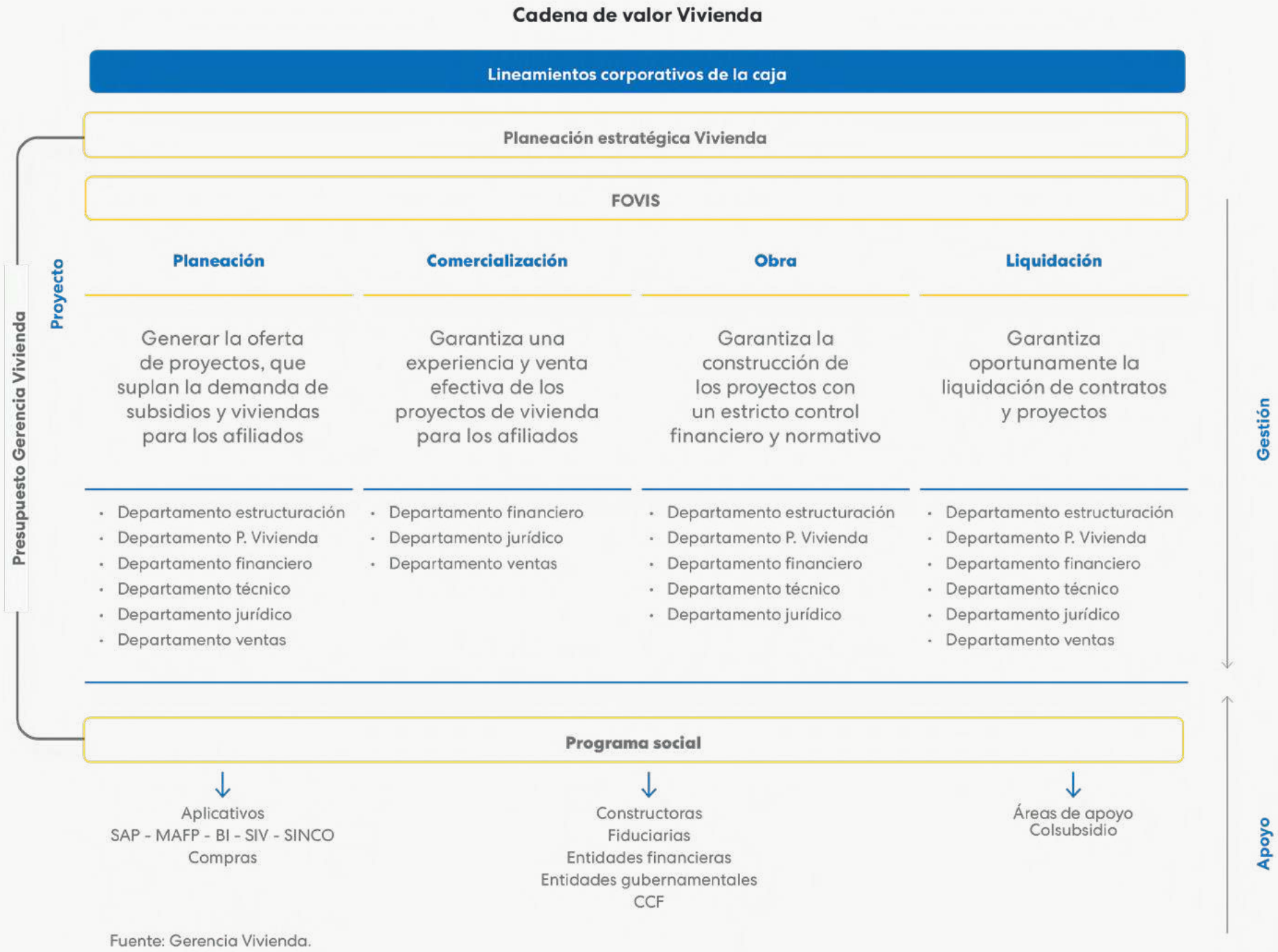
Los programas desarrollados por las Unidades de Servicio de Vivienda, Crédito Social y Seguros hacen parte integral de la prestación de servicios sociales de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema Integral de Protección y Seguridad Social Colombiano.



Cadena de valor

GRI 2-6

Cada uno de estos servicios ha identificado la cadena de valor que le permite desarrollar su gestión y lograr los resultados esperados.



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



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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Valores

La gestión desarrollada en los programas de Vivienda, Crédito Social y Seguros está enmarcada en una cultura de servicio con sentido social y en los valores corporativos.
GRI 2-23, GRI 2-24



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 en 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 y 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.
- Cumpló 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



Portafolio integral de servicios

GRI 2-6, ODS 4.a

Estas unidades de servicio cuentan con una solución integral que contempla proyectos, subsidio de vivienda de interés social, el programa de acompañamiento social, créditos y seguros.



Vivienda

- **Subsidios de Vivienda:**
Los afiliados a Colsubsidio con ingresos máximos de cuatro salarios mínimos y que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad, tienen derecho a recibir un subsidio en las modalidades de vivienda nueva, construcción en sitio propio, mejoramiento o arrendamiento.
- **Proyectos:**
Se desarrollan proyectos habitacionales de alta calidad, incorporando prácticas de construcción sostenible y tecnologías innovadoras para mejorar la eficiencia energética y reducir el impacto ambiental. Por ello, hemos obtenido para nuestros proyectos, la certificación *Excellence in Design for Greater Efficiencies* – EDGE, que garantiza una reducción significativa en el consumo de energía, agua y energía embebida en materiales utilizados en la construcción. Esta certificación se complementa con la participación de la Gerencia en el Proyecto CEELA ("Fortaleciendo capacidades para la eficiencia energética en edificios en América Latina") es una iniciativa financiada por

la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) que busca promover la construcción sostenible, la eficiencia energética y la reducción de emisiones de (CO₂) en edificios en México, Colombia, Ecuador y Perú. Esto no solo impacta en la disminución en los recibos de servicios públicos para los residentes, sino que también contribuye a minimizar el impacto ambiental del proyecto.

Además, hacen parte de urbanismos sostenibles, fomentando la integración con el entorno, el acceso a transporte público y la creación de espacios verdes y comunitarios que promuevan el bienestar de los residentes.

- **Promoción y Divulgación - Alianzas:**
Es una iniciativa de vivienda que busca que los afiliados logren el sueño de tener vivienda propia a través de proyectos ubicados en Bogotá y Cundinamarca, desarrollados por constructores afiliados.

- **Programas de Vivienda:**
En conjunto con entidades gubernamentales, se desarrollan programas para suplir el déficit habitacional en el departamento de Cundinamarca, brindando la asistencia técnica y el acompañamiento social en las modalidades de mejoramiento de vivienda y construcción en sitio propio en suelo urbano y rural.
- **Programa de Acompañamiento Social:**
Denominado Convive, contribuye a la conformación de capital social de los afiliados, potenciales beneficiarios del subsidio familiar de vivienda y propietarios de los proyectos de vivienda, realizando planes relacionados con educación financiera, acceso a subsidios de vivienda, el Programa de Acompañamiento Social, acción comunitaria, derechos, deberes y promoción de la autogestión, desarrollo comunitario y apropiación de los bienes comunes y su entorno a través de procesos de vinculación efectiva, promoción de la participación ciudadana, sentido de pertenencia, consolidación de la cohesión social y protección del ambiente.

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



Crédito Social y Seguros

- **Créditos de consumo:**
Este producto cuenta con diferentes líneas que permiten el acceso a bienes y servicios a través de créditos educativos, libre inversión, de vehículo, compra de cartera, mujeres y rotativo para pago de impuestos y seguros.
- **Crédito de vivienda:**
Con el programa “Tu hogar soñado”, la Caja ofrece a sus afiliados de menores ingresos una solución integral para lograr su acceso y cierre financiero y poder obtener una vivienda digna y de alta calidad. Este producto consta de varias alternativas: cuota inicial, crédito hipotecario, gastos de escrituración y paquetes para mejoras y dotaciones básicas de las viviendas.
- **Cupo de crédito:**
Con el cupo de crédito de la tarjeta de afiliación multiservicios, los afiliados pueden disfrutar de ofertas y descuentos en una amplia red de 443 convenios en 16.334 establecimientos comerciales. Además, tienen la posibilidad de hacer retiros de dinero en efectivo.
[SASB FN-CF-000.B](#)
- **Crédito MIPYMES:**
Con esta línea, se contribuye al sostenimiento, productividad, conservación del empleo y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas.
- **Seguros y asistencias:**
Este servicio ofrece protección personal y familiar para el hogar, de movilidad y para mascotas, así como seguros colectivos de vida y de salud para empresas.
- **Programa de educación financiera:** Brinda las herramientas necesarias para poder tomar las mejores decisiones económicas.



Cobertura geográfica

GRI 2-1, GRI 2-6

VIVIENDA

En el año 2025, se continuó con la oferta de

43.243

unidades habitacionales en alianza

3.817

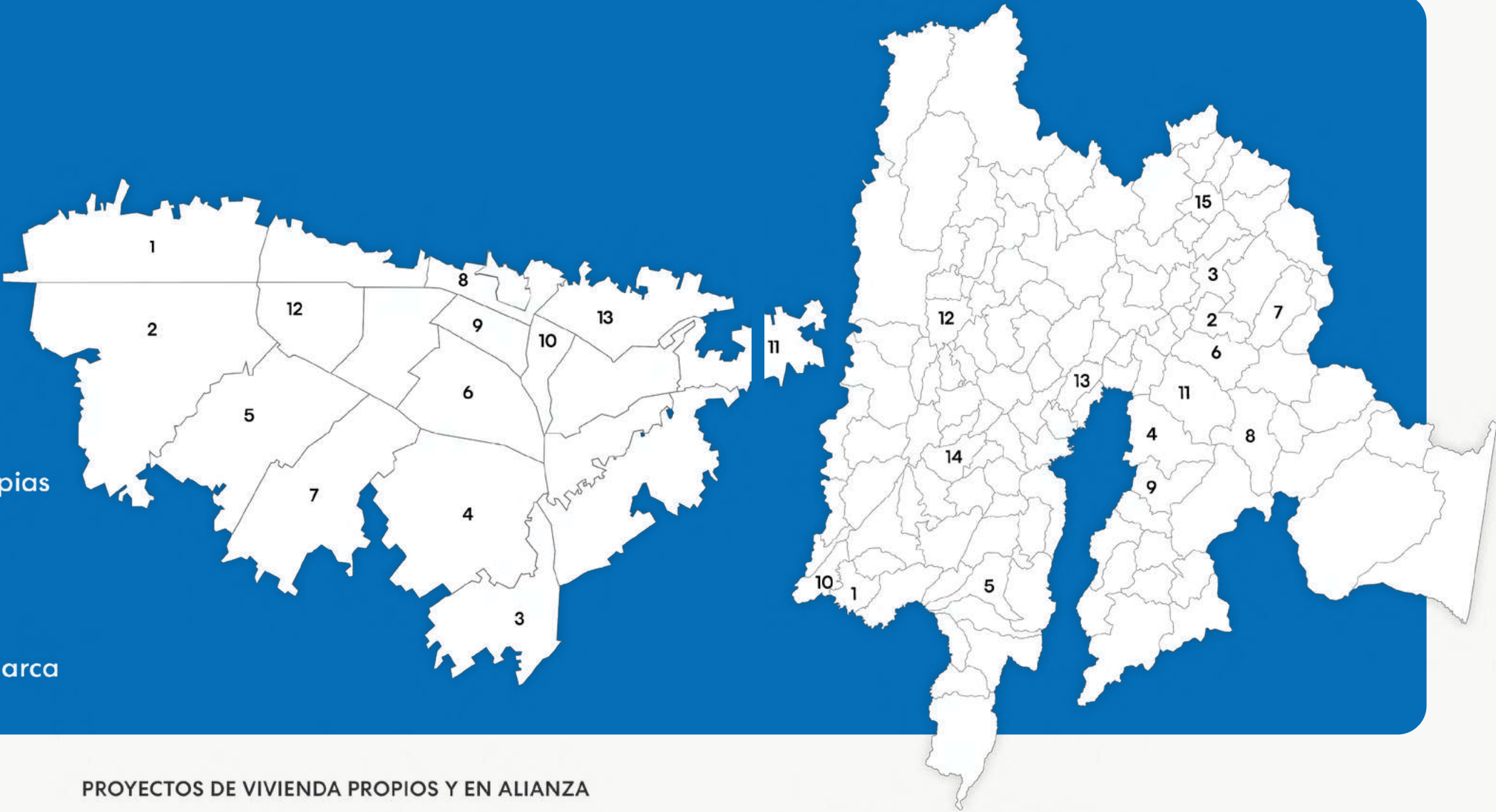
unidades habitacionales propias

13

localidades de Bogotá

15

municipios de Cundinamarca



PROYECTOS DE VIVIENDA PROPIOS Y EN ALIANZA

Localidades Bogotá

- | | | |
|-------------|-------------------|-------------------|
| 1. Usaquén | 6. Puente Aranda | 11. Usme |
| 2. Suba | 7. Fontibón | 12.Barrios Unidos |
| 3. Bosa | 8. Santa Fé | 13. San Cristóbal |
| 4. Kennedy | 9. Los Mártires | |
| 5. Engativá | 10.Antonio Nariño | |

Municipios de Cundinamarca

- | | | |
|---------------|--------------|-------------|
| 1. Ricaurte | 6. Chía | 11. Cota |
| 2. Cajicá | 7. Tocancipá | 12.Villeta |
| 3. Zipaquirá | 8. La Calera | 13. Madrid |
| 4. Mosquera | 9. Soacha | 14. La Mesa |
| 5. Fusagasugá | 10.Girardot | 15. Ubaté |

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

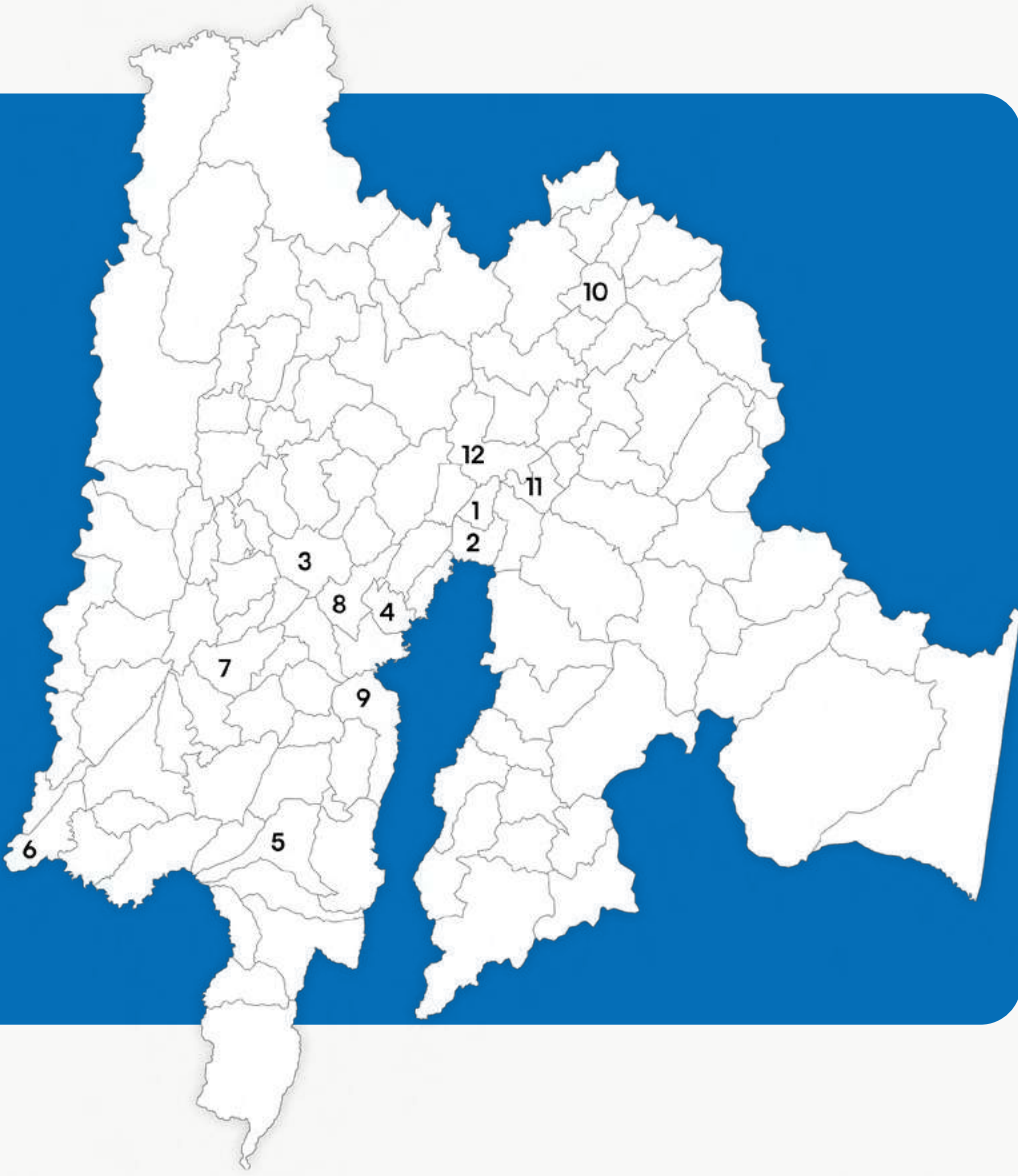
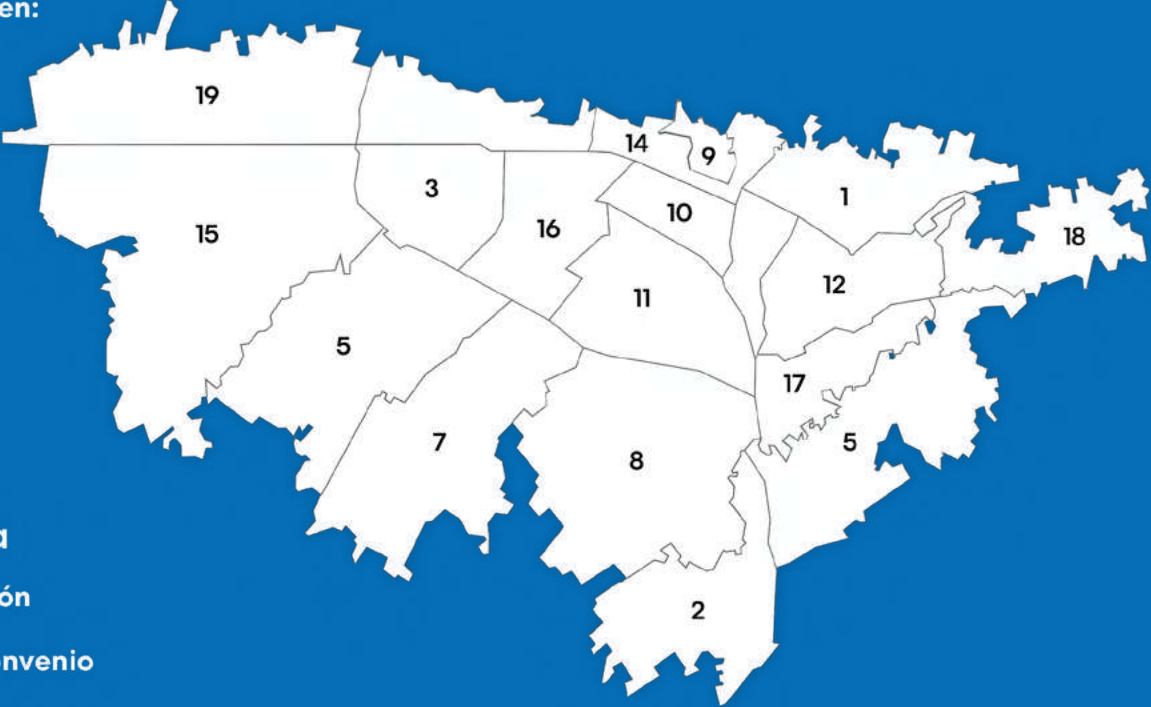
CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

Este servicio se presta en:

19 localidades de Bogotá

12 Municipios de Cundinamarca

con 2 puntos de atención propios y en 16.334 establecimientos en convenio localizados en los 32 departamentos del país.



● Infraestructura propia Crédito Social y Seguros

● Puntos de atención en convenio Crédito Social y Seguros

Localidades Bogota

- ● 1. Antonio Nariño
- 2. Bosa
- ● 3. Barrios Unidos
- 4. Ciudad Bolívar
- 5. Chapinero
- ● ● 6. Engativá
- 7. Fontibón
- ● 8. Kennedy
- 9. La Candelaria
- 10. Los Mártires

- 11. Puente Aranda
- 12. Rafael Uribe
- 13. San Cristóbal
- 14. Santa Fe
- ● 15. Suba
- ● 16. Teusaquillo
- 17. Tunjuelito
- ● 18. Usme
- 19. Usaquén

Municipios de Cundinamarca

- 1. Cajicá
- ● 2. Chía
- 3. Facatativá
- ● 4. Funza
- ● 5. Fusagasugá
- ● 6. Girardot

- 7. La Mesa
- 8. Madrid
- ● 9. Soacha
- 10. Ubaté
- 11. Tocancipá
- 12. Zipaquirá

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



Reconocimientos y Certificaciones

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



PREMIOS

1. Premio otorgado por Fedesoft y Cenisoft en la categoría solución con mayor impacto social, ambiental o cultural a la app Mi Colsubsidio.
2. Premio Oro otorgado por Fintech Américas en la categoría de IA y automatización a Colsubsidio.
3. Premio otorgado por la Superintendencia de Subsidio Familiar galardón de Oro, en reconocimiento a proyectos innovadores que están elevando los estándares del sistema de subsidio familiar en Colombia.



CERTIFICACIONES

Colsubsidio continúa trabajando para mantener altos estándares de calidad y operación en las Unidades de Servicio, de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés.

GESTIÓN SOCIAL

Certificado
ISO 9001:2015
SC4905-2

Administración de los recursos: Recaudo de aportes, apropiación y compensación de los recursos con destinación a los Fondos de Protección Social, así como los procesos de asignación y garantía de la prestación de cuota monetaria, FOVIS, Fosfec y Foniñez.

CERTIFICACIÓN

EXCELLENCE IN DESIGN FOR GREATER EFFICIENCIES – EDGE

- Certificaciones en diseño y construcción: Ciudadela Colsubsidio Maiporé, proyecto La Macarena, Monguí y Urbanismo San Agustín Proyecto Bosques de Arrayán.
- Certificación en diseño: Ciudadela Colsubsidio Maiporé Monguí y Pamplona I, Urbanismo San Agustín Proyecto Bosques de Turpial, Nogales.

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



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, los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros hacen parte de las siguientes asociaciones y gremios:

- Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar - Asocajas
- Cámara Colombiana de la Construcción – Camacol
- Comité Local de Ecosistema – CLE Soacha
- Colombia Proptech – Gremio de innovación
- Asociación Insurtech Colombia – AIC
- Asociación de Empresas Fintech de Colombia
- Fundación para el progreso de la región - ProBogotá





01.

TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

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.

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



ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

ODS 9.5

El año 2025 fue el tercero de ejecución de las iniciativas establecidas en la Estrategia Competitiva de los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, para el periodo 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa: Mantener el liderazgo como caja de compensación familiar.

Los principales resultados de los programas y proyectos realizados se reportan en cada uno de los capítulos del presente informe, 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.



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.

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 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.

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



Materialidad

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

Las Unidades de Servicio de Vivienda y Crédito Social y Seguros Colsubsidio construyeron su matriz de materialidad durante el año 2022 teniendo en cuenta un análisis de entorno, que contempló las mejores prácticas en sostenibilidad de los sectores en que se desempeñan, incluyendo, para el caso de Vivienda, el *#Housing2030 Effective policies for affordable housing in the UNECE region*, estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas – ONU, y para Crédito Social y Seguros, los informes y estadísticas publicados por la Superintendencia Financiera y Fasesolda, así como la serie de finanzas sostenibles en aseguradoras de Financial Centres for Sustainability.

La Gerencia de Vivienda estudia las tendencias del mercado analizando las variables que influyen en un buen producto habitacional, basadas en satisfacer las necesidades de los afiliados y su entorno, mediante estudios de mercado, técnicos, sociales y normativos, que buscan generar comunidades con proyectos de vivienda que cuenten con acceso a servicios sociales complementarios.

Así mismo, para los dos servicios, se tuvieron en cuenta las directrices de la ISO 26000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del Pacto Global y los criterios de gestión de las calificadoras internacionales en materia de sostenibilidad, su influencia e importancia en los grupos de interés y en los ámbitos económico, social y ambiental como proceso de determinación de los temas materiales.

GRI 2-29, GRI 3-1



En el análisis, que se realizó de acuerdo con la metodología de la Iniciativa de Reporte Global GRI, se identificaron siete temas materiales para Vivienda y siete para Crédito Social y Seguros, los cuales se definieron teniendo en cuenta las siguientes variables:

► **Para conocer la Influencia** de los asuntos en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a la Caja, la Corporación incluyó en el análisis de entorno los impactos en materia laboral, de protección social y de responsabilidad ambiental identificados por distintas entidades a nivel nacional e internacional. Además, se incluyeron las necesidades y opiniones de los grupos de interés que fueron identificadas en las encuestas realizadas con los usuarios y en los resultados de los estudios de mercado y de entorno.

► **Para determinar el Impacto** sobre los grupos de interés de la gestión que hace Colsubsidio de los asuntos identificados, la Caja revisó sus mapas de riesgos, el Modelo de Sostenibilidad y los objetivos del Direccionamiento Estratégico 2023-2026, pensados para satisfacer las necesidades de sus grupos de interés. También se incluyeron las expectativas de los grupos de interés sobre los asuntos relevantes y cuál sería el impacto sobre ellos. Estas valoraciones fueron obtenidas de fuentes de información directa con los usuarios y socializaciones con grupos de interés específicos.

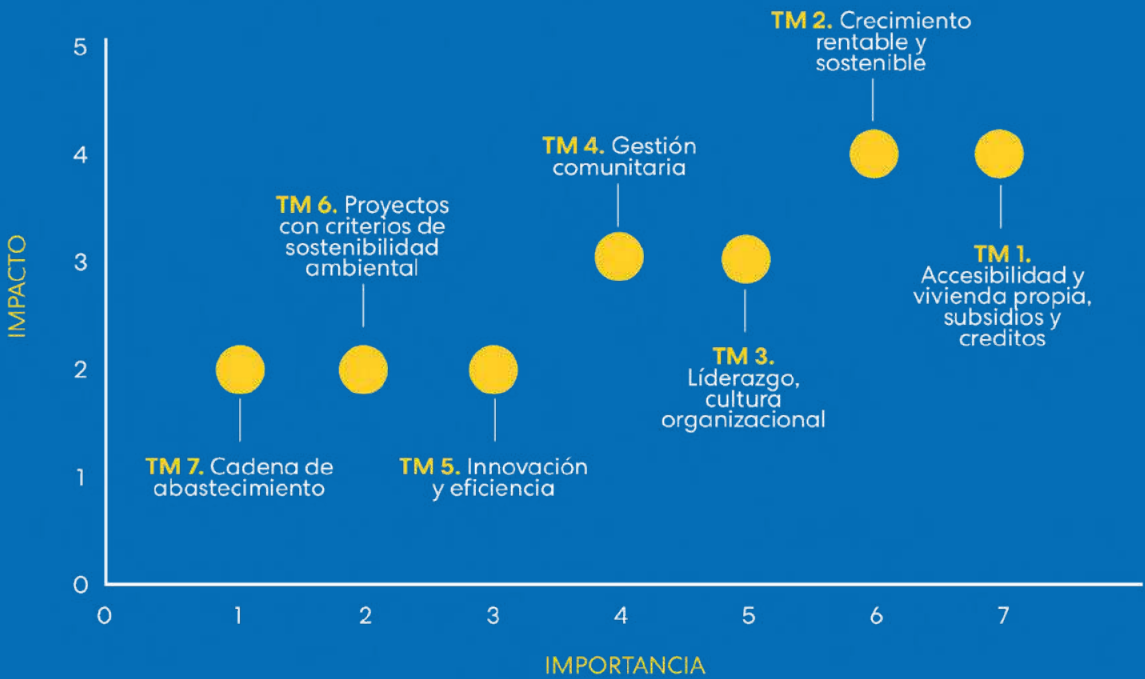
GRI 2-29

A continuación, se presenta la matriz de materialidad que contiene los asuntos priorizados como relevantes para Vivienda Colsubsidio, y sobre los cuales se reporta la gestión realizada durante este año.
GRI 3-2

TEMAS MATERIALES

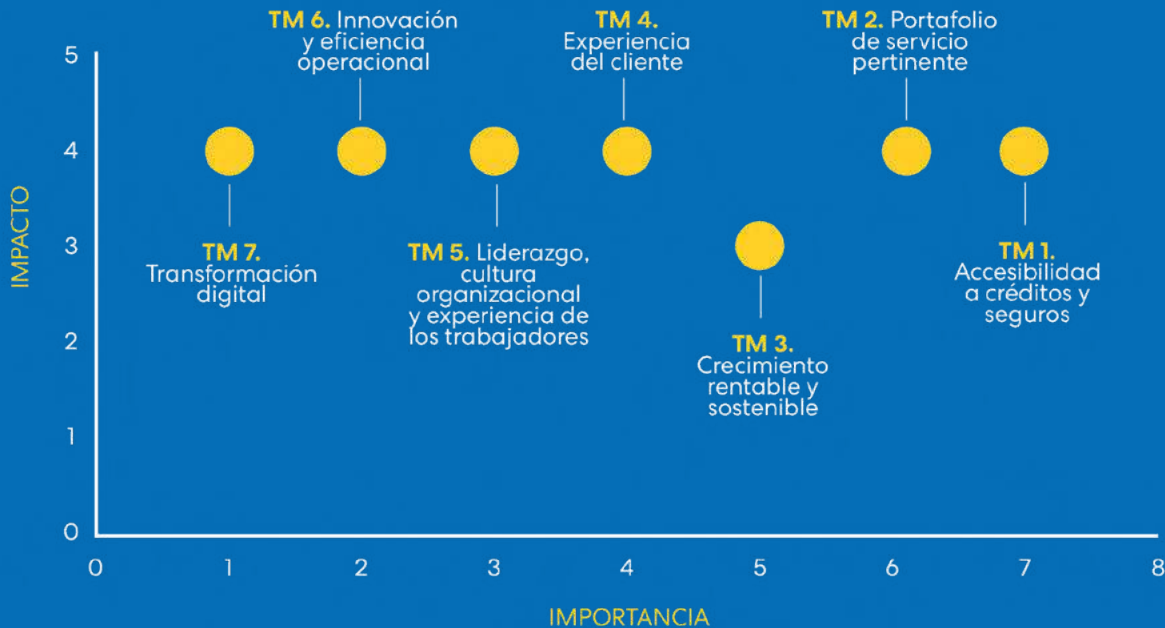
Matriz de materialidad
Vivienda

- 1. Accesibilidad a soluciones de vivienda y subsidios
- 2. Crecimiento rentable y sostenible
- 3. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- 4. Gestión comunitaria
- 5. Innovación y eficiencia operacional
- 6. Proyectos con criterios de sostenibilidad ambiental
- 7. Cadena de abastecimiento



Matriz de materialidad
Crédito Social y Seguros

- 1. Accesibilidad a créditos y seguros
- 2. Portafolio de servicio pertinente
- 3. Crecimiento rentable y sostenible
- 4. Experiencia del cliente
- 5. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- 6. Innovación y eficiencia operacional
- 7. Transformación digital



Los temas materiales y su cobertura fueron identificados por los equipos de cada uno de los servicios, determinando el área responsable y el grupo de interés al que impacta o podría influenciar.
GRI 3-2

TEMAS MATERIALES VIVIENDA

	Tema material	Definición	Áreas responsables	Grupo de Interés
1	Accesibilidad a vivienda propia y subsidios	Establece los mecanismos definidos para la prestación de los servicios, incluyendo infraestructura física y canales virtuales.	Gerencia Vivienda Departamento Ventas	Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Trabajadores de Colsubsidio Usuarios de los servicios
2	Crecimiento rentable y sostenible	Se refiere a las estrategias que le permiten al servicio tener un crecimiento sostenible asegurando la liquidez y retorno social.	Departamento Financiero Departamento de Estructuración Departamento Técnico	Gobierno Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Trabajadores de Colsubsidio Proveedores Aliados Comunidad Sociedad Usuarios de los servicios
3	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso del servicio para construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en Vivienda Colsubsidio sea una experiencia positiva.	Gerencia Vivienda	Trabajadores de Colsubsidio
4	Gestión comunitaria	Establece las estrategias definidas para contribuir al desarrollo de la comunidad de los proyectos de vivienda gestionados por el acompañamiento social del servicio de vivienda.	Departamento Programas de Vivienda	Comunidad Sociedad Usuarios de los servicios Proveedores y aliados Gobierno Trabajadores de Colsubsidio



TEMAS MATERIALES VIVIENDA

	Tema material	Definición	Áreas responsables	Grupo de Interés
5	Innovación y eficiencia operacional	Implica la mejora continua de los procesos, la optimización de los recursos, la adopción de tecnologías eficientes y la agilización de las operaciones.	Gerencia Vivienda	Trabajadores de Colsubsidio Usuarios de los servicios Empresas afiliadas
6	Proyectos con criterios de sostenibilidad ambiental	Se refiere al desarrollo de proyectos que contemplen criterios de optimización y reducción en el uso de recursos naturales.	Departamento de Estructuración Departamento Técnico Departamento Programas de Vivienda	Trabajadores afiliados Comunidad Sociedad Usuarios de los servicios
7	Cadena de abastecimiento	Implica mantener relaciones de confianza, procurando una conducta responsable que responda por sus impactos sociales y ambientales.	Gerencia de Vivienda Departamento Técnico Departamento Programas de Vivienda	Proveedores y aliados Empresas afiliadas





COBERTURA TEMAS MATERIALES CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

	Tema material	Definición	Áreas responsables	Grupo de Interés
1	Accesibilidad a créditos y seguros	Establece los mecanismos definidos para la prestación del servicio, incluyendo infraestructura física y canales virtuales.	Gerencia Crédito Social y Seguros Departamento de Ventas Sección Proyectos y Procesos Sección Seguros	Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Usuarios
2	Portafolio de servicios pertinente	Detalla el portafolio de servicios que responde a las necesidades de los afiliados y clientes.	Departamento de Ventas Sección Seguros	Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Usuarios
3	Crecimiento rentable y sostenible	Se refiere a las estrategias que le permiten al servicio tener un crecimiento sostenible asegurando la liquidez y retorno social.	Gerencia Crédito Social y Seguros Sección Administrativa y Financiera Sección de Riesgos	Todos los grupos de interés
4	Experiencia del cliente	Describe las acciones realizadas para lograr cercanía con los usuarios, brindar experiencias memorables, cumplir la promesa de valor, bajo un marco de confianza y comprensión de sus necesidades.	Experiencia del Cliente	Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Usuarios
5	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso del servicio para construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en Crédito y Seguros Colsubsidio sea una experiencia positiva.	Gerencia Crédito y Seguros Departamento de Ventas Departamento de Operaciones	Trabajadores de Colsubsidio
6	Innovación y eficiencia operacional	Implica la mejora continua de los procesos, la optimización de los recursos, la adopción de tecnologías eficientes y la agilización de las operaciones.	Sección de Proyectos y Procesos	Todos los grupos de interés
7	Transformación digital	Se refiere al proceso de adopción de tecnologías innovadoras para realizar cambios operativos y culturales que tengan en cuenta las necesidades cambiantes de los clientes.	Gerencia Crédito Social y Seguros Sección de Proyectos y Procesos	Empresas afiliadas Trabajadores afiliados Usuarios



Los líderes de Vivienda y Crédito Social y Seguros identificaron los grupos de interés de sus áreas de acuerdo con la responsabilidad que tienen hacia ellos y la influencia que pueden ejercer los mismos sobre la actividad de sus servicios. 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 con los grupos de interés de estos servicios 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.
[GRI 2-29](#)

La identificación y priorización de los grupos de interés, así como la definición de los compromisos y canales de comunicación, se llevaron a cabo en un taller realizado con los responsables de los principales procesos de estas unidades de servicio.



GRUPOS DE INTERÉS VIVIENDA, CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

Grupo	Definición	Compromiso y área responsable	Canales de comunicación
COLSUBSIDIO	Organización a la que pertenecen los servicios de Vivienda y Crédito Social y Seguros	Cumplir con la Estrategia Competitiva definida para el servicio de Vivienda y Crédito Social y Seguros.	Comités de seguimiento, mesas de trabajo, correos electrónicos
USUARIOS	Compradores de vivienda afiliados y no afiliados Clientes de créditos y seguros afiliados y no afiliados	Contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida, facilitando el acceso a servicios de vivienda y financieros.	Correos electrónicos, salas de ventas, centros de servicio, portal web, línea WhatsApp, línea audioservicio y centro de ayuda
EMPRESAS AFILIADAS	Personas naturales y/o jurídicas afiliadas a Colsubsidio	Brindar un portafolio de proyectos y servicios innovadores ajustados a las necesidades de los trabajadores.	Campañas empresariales, correos electrónicos, ferias de vivienda, webinarios
TRABAJADORES AFILIADOS	Trabajadores dependientes de las empresas afiliadas e independientes	Contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida facilitando el acceso a servicios de vivienda y financieros.	Correos electrónicos, salas de ventas, centros de servicio, portal web, línea WhatsApp, Mi App Colsubsidio, línea audioservicio y centro de ayuda



Grupo	Definición	Compromiso y área responsable	Canales de comunicación
TRABAJADORES DE COLSUBSIDIO	Personas con vínculo laboral directo con la Gerencia de Vivienda y de Crédito Social y Seguros	Construir un buen lugar para trabajar con ambientes seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional.	Correos electrónicos, salas de ventas, centros de servicio, portal web, línea WhatsApp, línea audioservicio, centro de ayuda, intranet, campañas corporativas
COMUNIDAD SOCIEDAD	Comunidad: Propietarios de los proyectos de vivienda Veedurías ciudadanas	Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los beneficiarios de los servicios del Fondo de Vivienda de Interés Social y de los proyectos.	Correos electrónicos, salas de ventas, centros de servicio, portal web, línea WhatsApp, línea audioservicio, centro de ayuda y talleres sociales, encuentro de comunidades
PROVEEDORES Y ALIADOS	En Vivienda: constructoras, municipios, contratistas, gremios (Camacol, Asocajas) empresas servicios públicos y entidades financieras En Créditos y Seguros: <i>call center</i> , gestión documental y custodia de garantías, centrales de riesgo, generación y entrega de la tarjeta multiservicios	Asegurar reglas claras y cumplimiento de compromisos.	Comités de seguimiento, correos electrónicos
GOBIERNO	Entidades de las ramas del poder público y las entidades de inspección, vigilancia y control del Sistema Integral de Protección y Seguridad Social En Vivienda: Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, Superintendencia de Subsidio Familiar, entes territoriales, Entidades públicas: Planeación, personerías, Oficina de Registro, curadurías y notarías En Crédito Social y Seguros: Superintendencia de Industria y Comercio, Ministerio de la Salud y la Protección Social, Superintendencia de Subsidio Familiar, Superintendencia Financiera de Colombia, Fiscalía General de la Nación	Contribuir a la ejecución de políticas públicas de vivienda.	Correos electrónicos, comités de seguimiento

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

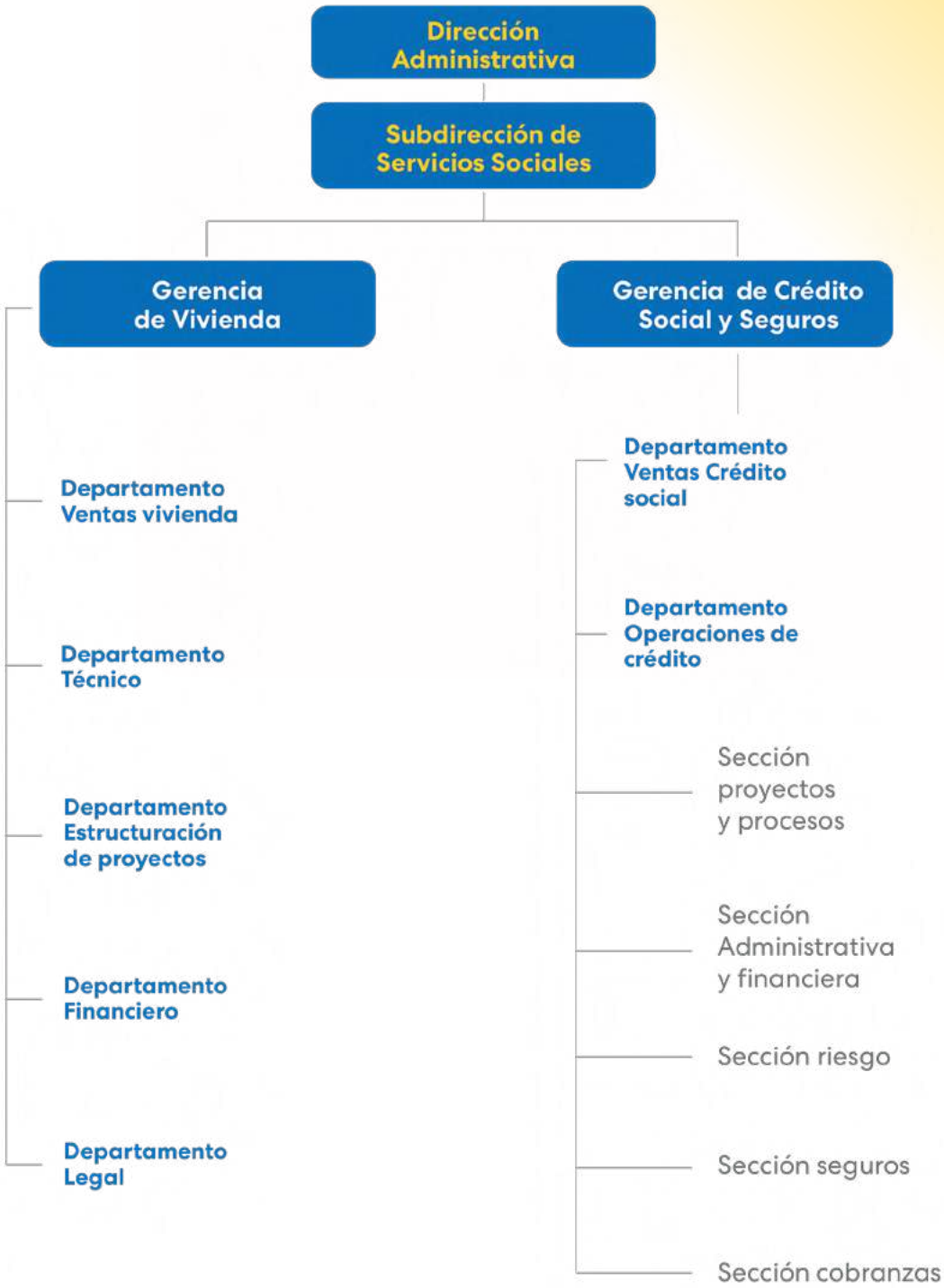
Con el fin de cumplir la promesa de valor y generar confianza en todos los grupos de interés, los servicios de Entretenimiento Colsubsidio enmarcan su gestión en las directrices corporativas de buena gobernanza y buscan asegurar que sus decisiones y comportamientos sean éticos, transparentes y estén 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, la Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento, Planeación, Marca y Reputación, la Oficina Jurídica y la Secretaría General.

La Gerencia de Vivienda y la Gerencia de Crédito Social y Seguros, que reportan directamente a la Subdirección de Servicios Sociales, cuentan con un equipo altamente calificado en sus diferentes gerencias, 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.

ALTA DIRECCIÓN VIVIENDA

GRI 405-1

Cargo	Femenino				Masculino				Total
	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerente	1								1
Jefes departamentos y homólogos	2	2	1	5	1	1	1	3	8
Total	3	3	1	6	1	1	2	4	10

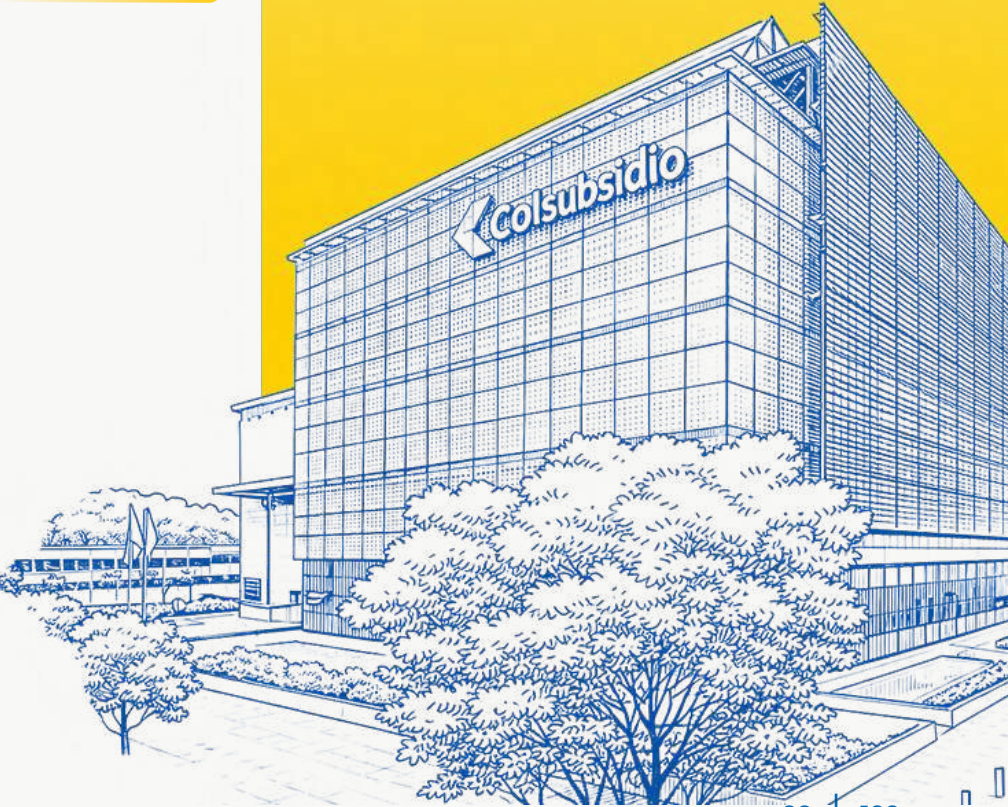
Nota: Este cuadro contempla al director administrativo y la Subdirección de Servicios Sociales, de la que depende la Gerencia de Vivienda.

Estas gerencias presentan los resultados trimestrales de los compromisos adquiridos en la Estrategia Competitiva 2023-2026 en los comités de seguimiento de la Organización. Así mismo, estos servicios realizan comités periódicos con los equipos de trabajo de cada proceso para monitorear los indicadores de gestión, presupuesto, proyectos, requerimientos de auditoría interna, externa y demás temas del entorno que puedan afectar el desempeño de la Unidad de Servicio.

GRI 2-13

La Alta Dirección de la Unidad de Servicio de Vivienda está compuesta por ocho personas, provenientes de diferentes regiones del país, distribuidas en los cargos de gerencia, jefaturas de áreas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el cargo que desempeña, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 60 % de la Alta Dirección de este servicio está conformado por mujeres.

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



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

La Alta Dirección de la Unidad de Servicio de Crédito Social y Seguros está compuesta por 14 personas, provenientes de diferentes regiones del país, distribuidas en los cargos de gerencia, jefaturas de áreas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el cargo que desempeña, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 71 % de la Alta Dirección de este servicio está conformado por mujeres.

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

ALTA DIRECCIÓN CRÉDITOS Y SEGUROS

GRI 405-1

Cargo	Femenino				Masculino				Total
	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerente	1			1					1
Jefes departamentos y homólogos	1	4	3	8	1	2		3	11
Total	1	5	4	10	1	2	1	4	14

Nota: Este cuadro contempla al director administrativo y la Subdirección de Servicios Sociales, de la que depende la Gerencia de Crédito Social y Seguros.

Para garantizar una adecuada gestión y toma de decisiones, existen comités que permiten hacer seguimiento a los procesos e identificar estrategias, establecer mejoras, minimizar y controlar riesgos en la operación.

GRI 2-9

Gerencia	Nombre del comité	Periodicidad	Conformación
Vivienda	Comité de Gerencia	Quincena	6 mujeres y 3 hombres
	Comité Programas de Vivienda	Quincenal	6 mujeres y 3 hombres
	Comité Subdirección	Mensual	7 mujeres y 3 hombres
Crédito Social y Seguros	Comité de Gerencia	Semanal	9 mujeres y 3 hombres
	Comité Subdirección	Bimestral	7 mujeres y 1 hombre

Fuente: Gerencia de Vivienda y Crédito Social y Seguros.



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



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.

La Caja promueve los principios de Autocontrol, Autogestión y Autorregulación, para lo cual ha dispuesto mecanismos de difusión a través de cursos virtuales.

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, SICOF y el programa de Ética y Transparencia.

La revisión de las cifras financieras y la validación de controles sobre la gestión del efectivo e inventarios.

El seguimiento a planes de mejora derivados de visitas de entes de control.

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

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 12 auditorías para la Gerencia de Vivienda y 13 auditorías para la Gerencia de Crédito Social y Seguros 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.

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 SICOE 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 actualizaciones a las Políticas de Continuidad del Servicio y de Administración de Riesgos.
- La autoevaluación anual de su gestión, a partir de la cual se definieron acciones de mejora continua.



Ética y transparencia corporativa

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, 47 de ellos trabajadores de Vivienda y 83 de Crédito Social y Seguros. [GRI 205-2.](#)

TRABAJADORES VIVIENDA CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	3	6 %
Coordinación	5	11 %
Ejecución	10	21 %
Soporte – Operativo	29	62 %

TOTAL	47	100 %
-------	----	-------

TRABAJADORES CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	6	7 %
Coordinación	7	8 %
Ejecución	15	18 %
Soporte – Operativo	55	66 %

TOTAL	83	100 %
-------	----	-------

TRABAJADORES VIVIENDA CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Regional	Cantidad	%
CENTRO	47	100 %

TOTAL	47	100 %
-------	----	-------

TRABAJADORES CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Regional	Cantidad	%
CENTRO	83	100 %

TOTAL	83	100 %
-------	----	-------

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 destaca:

- Datos personales:** con el compromiso de continuar protegiendo los datos personales de los grupos de interés, se actualizaron 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 77 trabajadores de Vivienda y 174 trabajadores de Crédito Social y Seguros en los temas relacionados con la Ley de Protección de Datos Personales.

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

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

Para cumplir con el propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, Colsubsidio trabaja permanentemente en el desarrollo de las capacidades organizacionales que le permiten una mayor eficiencia y prestar un mejor servicio.

La Organización continúa su evolución para ser 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.

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, los servicios de Vivienda, y Crédito Social y Seguros contaban con 12 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.

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



Tecnología
GRI 3-3 TM 7 CSyS

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 el fortalecimiento de la oferta digital del ecosistema del Cupo de Crédito, logrando un promedio mensual de 1.200 activaciones, una recomendación del 84 %, un incremento en la tasa de conversión del 2,56 % al 4,97 % y un ticket promedio de 3 millones, evidenciando una mayor eficiencia y adopción del producto.

Paralelamente, se avanzó en mejoras en la dispersión de créditos, a fin de agilizar las transferencias y fortalecer la trazabilidad de los desembolsos. Se habilitaron nuevas opciones de autogestión para el afiliado, permitiendo seleccionar la cuenta de débito de la cuota del crédito y actualizar datos de contacto como correo electrónico y número celular, garantizando información actualizada y una mejor comunicación y experiencia.

Igualmente, en Vivienda, se implementó el modelo de multicanal, el cual se apoyó en la integración

tecnológica y en la estandarización de procesos internos, lo que permitió asegurar la coherencia de los mensajes, la calidad del servicio y la continuidad en la atención. Este enfoque, centrado en el afiliado, contribuyó a mejorar la experiencia de compra, fortalecer la confianza en la Organización y optimizar la gestión comercial. Algunos datos que corroboran el éxito de las estrategias anteriormente mencionadas son:

- **La apertura** del canal comercial digital, que contribuyó a la mejora de la experiencia del cliente, siendo más cercanos y oportunos.
- **La recepción** de 3.957.617 de interacciones, con 547.669 sesiones y 78.424 *leads*.
- **La segmentación** precisa de los clientes por proyecto, definiendo la audiencia ideal y obteniendo un prospecto cualificado para las estrategias de mercadeo y ventas.



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



Experiencia del cliente

GRI 3-3 TM4 CSyS

Los programas de Vivienda, Crédito Social y Seguros cuentan con un modelo de experiencia que analiza la voz del cliente y permite diseñar estrategias orientadas a garantizar un servicio cercano, oportuno y coherente en todos los puntos de contacto con usuarios y empresas. Este enfoque fortalece la confianza y reafirma el propósito de la Caja.

De acuerdo con las tendencias tecnológicas de venta por medio de canales digitales, se fortalecieron las acciones para digitalizar y automatizar el proceso desde el contacto inicial del cliente, mejorando la experiencia de compra de los afiliados.

Dando continuidad al modelo de Cultura, se desarrolló la “Temporada de Experiencia”, un espacio en el que se abordaron temas como el trabajo en equipo y el impacto de las acciones diarias en la transformación de la vida de los clientes.

En formación, se desarrollaron cursos basados en retos y misiones, talleres internos y "Cápsulas de experiencia" (videos con recomendaciones orientadas a fortalecer las prácticas de servicio de 79 colaboradores, con contenidos enfocados en amabilidad y servicio, accesibilidad, inclusión y satisfacción de clientes).

En el Programa de Reconocimiento, se destacaron las actitudes y logros de 159 trabajadores, quienes contribuyeron a la generación de experiencias superiores. Su compromiso fue visibilizado con el otorgamiento de insignias digitales, fortaleciendo así una cultura más colaborativa.

Medición de la experiencia de nuestros clientes

La medición de experiencia transaccional permite identificar procesos clave y momentos de verdad, impulsando mejoras en la experiencia de servicio. Entre ellas, se destacan nuevas funcionalidades digitales para facilitar la autogestión, reducción de tiempos de atención, mayor acompañamiento en procesos de varias etapas, estrategias de comunicación más amplias y multicanal, y un portafolio de servicios más personalizado según las necesidades de los clientes. Se evalúan los siguientes indicadores:

Satisfacción General

mide la complacencia de los afiliados que utilizaron los servicios durante el año para conocer la percepción del servicio recibido. El índice se calcula con el promedio de las calificaciones proporcionadas por los clientes, que se registran en una escala de 1 a 10 puntos.

Recomendación - NPS

El Net *Promoter Score* calcula el nivel de lealtad de los afiliados, basados en la disposición a recomendar los servicios. Se calcula mediante la resta del porcentaje de afiliados detractores al porcentaje de afiliados promotores.

Esfuerzo del cliente - CES

El *Customer Effort Score* evalúa el nivel de esfuerzo que hicieron los afiliados para relacionarse con la Caja. Se expresa en porcentaje de afiliados que manifiestan dificultad en acceder y hacer uso de los servicios.



En 2025, se conocieron las opiniones de 7.291 clientes de Vivienda y 10.317 de Crédito Social y Seguros, quienes utilizaron los diferentes servicios, obteniendo los siguientes resultados:

MEDICIÓN DE EXPERIENCIA

Servicio	Indicadores	2023	2024	2025
Vivienda	Satisfacción	91	94	94
	NPS	75	88	89
	Esfuerzo	8 %	3 %	2 %
Crédito Social y Seguros	Satisfacción	87	87	88
	NPS	71	70	71
	Esfuerzo	10 %	13 %	13,5 %

Fuente: Base de datos medición transaccional 2025 – Qualtrics.

El desempeño de estos programas mantiene los estándares de experiencia, destacando los avances en su transformación tecnológica, lo que permite facilitar la autogestión y agilizar trámites a través de canales más simples, seguros y accesibles, asegurando coherencia entre la experiencia física y digital, mejorando la experiencia en la adquisición del producto por parte de los afiliados.

Vivienda, a través de su programa PerteneSer, acompaña a los afiliados y sus familias durante todo el proceso de compra de su inmueble y en la etapa posterior, fortaleciendo su integración como miembros activos de la comunidad. De esta manera, promueve la construcción de capital social, la participación ciudadana, el sentido de pertenencia, la educación financiera y la cohesión social.

Contact center

La gestión estuvo orientada a ofrecer una atención más ágil y cercana. Se habilitó la opción de atención por WhatsApp desde el canal telefónico, facilitando que los usuarios pudieran ser redirigidos a este medio cuando lo prefirieran, recibiendo soporte en los servicios de Vivienda.

Durante el año, la Caja recibió 2.406.857 llamadas, de las cuales, 250.065 fueron atendidas de manera asistida en servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros. Adicionalmente, se gestionaron 10.016 transacciones a través de WhatsApp relacionadas con los subsidios de vivienda.

Centros de servicio

Colsubsidio dispone de siete centros de servicio, en donde los usuarios pueden realizar trámites y acceder a la oferta de servicios con condiciones adecuadas de accesibilidad, cercanía y atención integral. En estas sedes también se impulsan la adopción de los canales digitales, facilitando el acceso remoto y apoyando el avance de la estrategia de transformación digital.

El canal presencial se fortaleció con la instalación de islas comerciales en centros comerciales ubicados estratégicamente y la presencia de asesores *in-house* en empresas afiliadas para brindar acompañamiento directo.

En los Centros de Servicio, se atendieron 489.548 turnos, de los cuales, 158.384 corresponden a servicios relacionados con Vivienda, Crédito Social y Seguros.



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

Canal Digital

El ecosistema digital se articula en torno a www.colsubsidio.com como principal puerta de entrada informativa y de colocación de cupo de crédito

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año se destaca el fortalecimiento de la oferta digital del ecosistema del Cupo de Crédito, logrando un promedio mensual de 1.200 activaciones, una recomendación del 84%, un incremento en la tasa de conversión del 2,56% al 4,97% y un tiquete promedio de 3 millones, evidenciando una mayor eficiencia y adopción del producto.

Durante el año, la *app* Mi Colsubsidio consolidó su papel como motor de crecimiento del servicio de Crédito Social y Seguros, impulsada por una mayor adopción y uso de sus principales funcionalidades. El canal evidenció un crecimiento del 50 % en el registro de usuarios, acompañado de una expansión significativa en el uso del cupo, con incrementos del 157 % en compras y 120 % en su valor, así como un crecimiento destacado en retiros de cupo, que alcanzaron un 394 % en transacciones y un 388 % en valor.

Este desempeño refleja el aumento en la adopción digital y una mayor profundidad de uso y confianza en el canal, lo que se evidencia en el incremento de la recurrencia y la eficiencia en la interacción. El segundo semestre marcó un punto de inflexión, consolidando mejoras en la experiencia y en la conversión.

Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios

Colsubsidio continuó fortaleciendo la gestión de sus productos y servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, con acciones orientadas a la optimización de procesos, la ampliación de alternativas de atención y el fortalecimiento de canales digitales, con el propósito de brindar soluciones más ágiles, claras y oportunas a los usuarios. Durante el año, se recibieron 5.677 reclamaciones relacionadas con la gestión de sus productos y servicios.

RECLAMACIONES

UES	2023	2024	2025
Crédito	3.759	3.474	3.944
Seguros	1.227	1.692	1.372
Vivienda	690	449	361

Fuente: Sistema gestión de PQRS TP Client – Salesforce.

En este comportamiento, se observa una reducción en Seguros y Vivienda frente a 2024, mientras que en Crédito se mantuvo un mayor volumen de reclamaciones. No obstante, durante el año, se concretaron acciones de mejora que permitieron evidenciar resultados positivos en la gestión, especialmente en el segundo semestre.



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



En Crédito, se implementaron mejoras enfocadas en facilitar la gestión de pagos a través de diferentes canales de atención, promoviendo un acceso más simple y oportuno a las soluciones ofrecidas. Igualmente, se avanzó en automatizaciones y eficiencias operativas que permitieron reducir tiempos de respuesta y fortalecer la capacidad de atención frente a solicitudes recurrentes, favoreciendo una experiencia más ágil y centrada en las necesidades del usuario.

Como resultado de las mejoras, Crédito logró reducir en 21 % las reclamaciones entre el primer y el segundo semestre de 2025. Esta disminución se reflejó en casos asociados a refinanciación, descuentos de nómina pendientes, aclaración de cobros, aplicación y acuerdos de pago, con reducciones entre el 23 % y el 71 %. Estos resultados evidencian avances en la eficiencia operativa, la oportunidad en la gestión y la claridad de la información entregada al usuario.

En Seguros, la gestión estuvo orientada a fortalecer la claridad de la información suministrada durante la comercialización y activación de pólizas y asistencias, con el fin de que los usuarios comprendieran de manera más precisa las condiciones, beneficios y alcances de los productos adquiridos. Este enfoque contribuyó a una mejor percepción del valor agregado de las pólizas y asistencias, así como

al fortalecimiento de una relación más transparente y confiable con el servicio.

Como resultado de estas acciones, Seguros logró una disminución del 58 % en las reclamaciones entre el primer y el segundo semestre de 2025. Así mismo, las reclamaciones asociadas a información sobre activación de seguros presentaron una reducción del 68 %, lo que evidencia mejoras en la calidad de la información entregada y en los procesos de orientación y acompañamiento al usuario durante la venta y puesta en marcha de los productos.

En Vivienda, se continuó fortaleciendo la orientación y el acompañamiento brindado a los usuarios durante su proceso de acceso a vivienda, promoviendo una experiencia más clara, cercana y guiada. Las acciones desarrolladas estuvieron enfocadas en ofrecer información oportuna sobre requisitos, condiciones y etapas del proceso, facilitando la toma de decisiones informadas y contribuyendo a prevenir desistimientos. Como resultado de estas acciones, Vivienda logró una disminución del 33 % en las reclamaciones entre el primer y el segundo semestre de 2025. Este comportamiento evidencia avances en la calidad de la orientación brindada y en el acompañamiento al usuario durante su proceso de acceso a una solución de vivienda.

En conjunto, los avances registrados en Vivienda, Crédito Social y Seguros reflejan

el compromiso de Colsubsidio con la mejora continua de sus productos y servicios, la transparencia en la relación con los usuarios y el fortalecimiento de esquemas de atención más eficientes y sostenibles. El impulso de alternativas digitales, la optimización de procesos y la claridad en la información entregada contribuyen no solo a una mejor experiencia de servicio, sino también a una gestión más responsable, accesible y alineada con las expectativas de los usuarios.



Cadena de abastecimiento

GRI 3-3 TM 7 V GRI 414-1, GRI 414-2

Colsubsidio, comprometido con mantener relaciones de confianza con sus proveedores, ha adoptado prácticas para garantizar la calidad de sus procesos de provisión de bienes y servicios y en el análisis objetivo de las condiciones técnicas, comerciales y de valor agregado, para establecer sus relaciones comerciales.

La Caja cuenta con una Política de Compras y Contratación, con procedimientos establecidos en el Manual respectivo, que guían y orientan las compras en todas las áreas, en donde se definen los órganos de aprobación, como el Consejo Directivo y los Comités de Compras, de Proyectos y Adecuaciones, de Unidades de Servicio y Áreas de Apoyo, y Compras de Medicamentos.

Durante el año, las Unidades de Servicio y Compras Centrales hicieron adquisiciones por valor de \$ 3.059 millones, de las cuales, el 57,2 % corresponden a proveedores

locales, entendidos como proveedores nacionales. En el caso del servicio de Medicamentos, las compras locales representan el 33 %, lo que se explica porque los laboratorios farmacéuticos tienen su casa matriz fuera del país. Exceptuando estas, las compras a proveedores locales equivaldrían al 91 % del total.

El servicio de Vivienda realizó el 1,5 % de las compras totales de la Corporación, equivalentes a \$ 47.026 millones. El 99,8 % de ellas corresponden a proveedores locales. [GRI 204-1](#)

COMPRAS A PROVEEDORES VIVIENDA, CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS (cifras en millones de pesos)

Área	2023	2024	2025
Locales	\$ 30.894	\$ 21.849	\$ 46.976
Internacionales	\$ 0	\$ 0	\$ 50
TOTAL	\$ 30.894	\$ 21.849	\$ 47.026
Porcentaje locales/ internacionales	100 %	100 %	99, 8 %

Fuente: Información área de compras de las Gerencias de Vivienda y Crédito Social y Seguros.

En el desarrollo de los proyectos de vivienda, y con el apoyo de los administradores delegados de cada proyecto, se realiza la validación de las compras de materiales pétreos, no pétreos y maderas, verificando el origen legal y responsable de los productos.

Igualmente, en lo relacionado con la gestión y disposición final de residuos, se valida que los gestores y empresas contratadas cuenten con las autorizaciones, permisos y licencias emitidas por las autoridades ambientales y entes de control competentes, garantizando



el cumplimiento normativo y la trazabilidad ambiental de los servicios contratados.

Durante el año, se realizó una evaluación de proveedores, con el propósito de identificar impactos ambientales, niveles de desempeño y oportunidades de mejora en la cadena de suministro asociada a los proyectos de vivienda. Todos obtuvieron un promedio de calificación superior al 82 %, lo que permite asegurar el cumplimiento de los servicios contratados y de los parámetros ambientales evaluados. Estos proveedores corresponden a empresas de alto y mediano impacto, cuya gestión contribuye a la reducción de efectos ambientales en los cuatro proyectos de vivienda analizados.

Este ejercicio de evaluación fortalece la gestión ambiental en la cadena de suministro, permite identificar riesgos y oportunidades de mejora, y contribuye al cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad de Colsubsidio en el desarrollo de sus proyectos de vivienda.



02.

CONTAR CON EL MEJOR TALENTO HUMANO

TM 3 V, TM 5 CSyS, ODS 5, ODS 8, ODS 8.3, ODS 8.5, ODS 8.6, ODS 8.8

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.

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

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.

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.

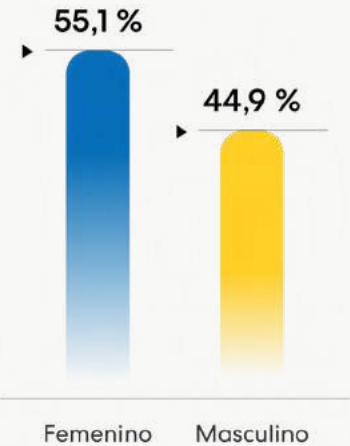
Al cierre del año, el equipo de trabajo de los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros estaba conformado por 317 trabajadores, correspondientes al 2 % del total de los colaboradores de la Corporación.



Vivienda

En el servicio de Vivienda, los trabajadores se incrementaron en un 7 %, llegando a 158 personas, 55,1 % mujeres y 44,9 % hombres.

Por rango de edad, el 72,7 % del equipo se sitúa en el rango de 31 a 50 años, lo que asegura un dominio técnico superior para la gestión de proyectos habitacionales. Este grupo se complementa con un 18,4 % de talento joven en desarrollo y un 8,9 % de trabajadores mayores de 50 años, quienes actúan como referentes técnicos y garantes de la solidez corporativa.



TRABAJADORES POR GÉNERO VIVIENDA
GRI 405-1b

Género	2023	%	2024	%	2025	%
Mujeres	71	50,4 %	84	56,8 %	87	55,1 %
Hombres	70	49,6 %	64	43,2 %	71	44,9 %
TOTAL	141	100 %	148	100 %	158	100 %

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD VIVIENDA
GRI 405-1b

Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	1	0,7 %	1	0,7 %	0	0,0 %
De 21 a 30	46	32,6 %	41	27,7 %	29	18,4 %
De 31 a 40	56	39,7 %	64	43,2 %	74	46,8 %
De 41 a 50	29	20,6 %	30	20,3 %	41	25,9 %
Mayores de 51	9	6,4 %	12	8,1 %	14	8,9 %
TOTAL	141	100 %	148	100 %	158	100 %

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

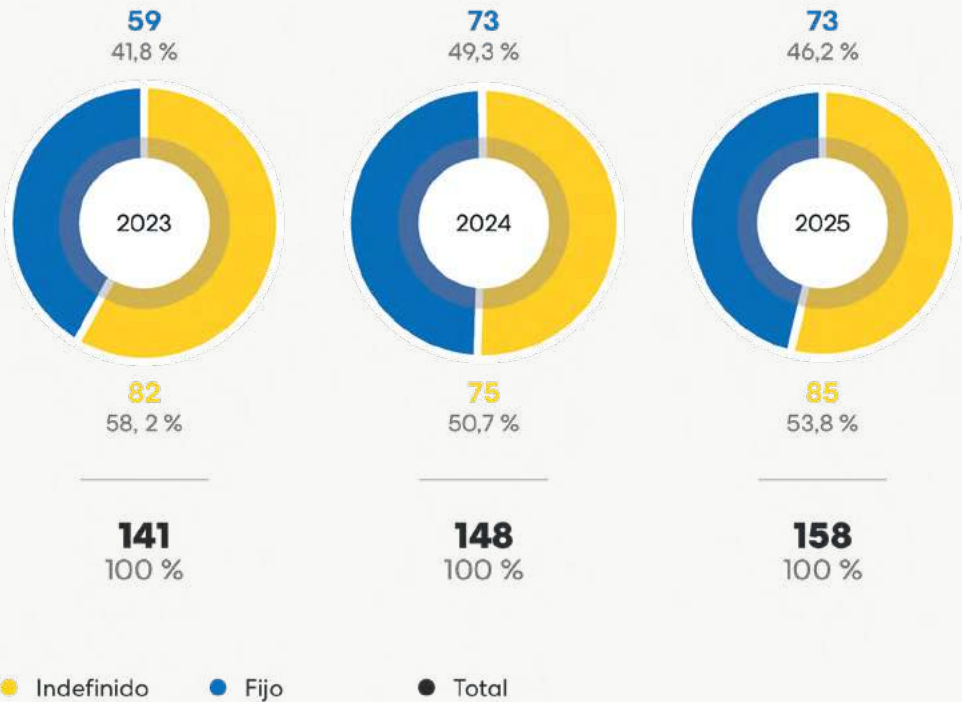
Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

El 53,8 % de los trabajadores tiene contrato a término indefinido, y el restante 46,2 %, fijo, de acuerdo con los tiempos de ejecución de los proyectos.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO VIVIENDA
GRI 405-1b



Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

La totalidad de los trabajadores se encuentran ubicados en la zona Centro, en donde se concentra la ubicación de los proyectos de vivienda que desarrolla la Corporación.

TRABAJADORES POR REGIONAL VIVIENDA

Zona	2023	%	2024	%	2025	%
Centro	134	95,0 %	148	100 %	158	100 %
Centro Sur	7	5,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
TOTAL	141	100 %	148	100 %	158	100 %

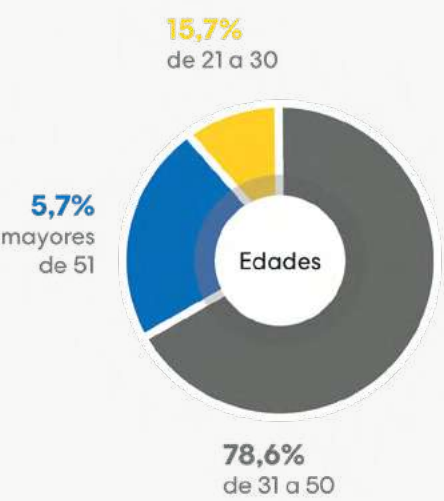
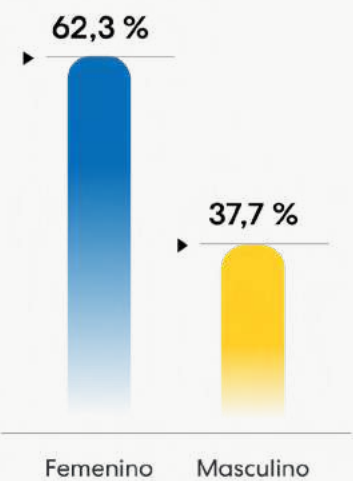
Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



Crédito Social y Seguros

Al cierre del año, el equipo de trabajo de Crédito Social y Seguros estaba conformado por 159 trabajadores, de los cuales, el 62,3 % eran mujeres y el 37,7 % hombres. Se registró una disminución de 4 % en la fuerza laboral, atribuida a la implementación estratégica de proyectos de automatización y digitalización, destacando iniciativas en el área de cobranzas diseñadas para transformar los servicios. Estas innovaciones han permitido optimizar los procesos operativos y generar un valor superior tanto para nuestros afiliados como para nuestros aliados estratégicos.

La distribución de trabajadores por rango de edad evidencia una composición etaria diversa y equilibrada. Los grupos entre 31 y 50 años concentran el 78,6 del total de la planta, lo que garantiza una operación basada en el dominio técnico necesario para liderar la integración de tecnologías emergentes. De manera complementaria, el talento joven entre 21 y 30 años representa el 15,7 % e impulsa el dinamismo requerido para la innovación en procesos digitales, mientras que los trabajadores mayores de 50 años, que representan el 5,7 %, contribuyen al respaldo estratégico y la visión de negocio necesarios para asegurar la continuidad de la operación.



TRABAJADORES POR GÉNERO CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS GRI 405-1b

Género	2023	%	2024	%	2025	%
Mujeres	140	68,3 %	103	62,4 %	99	62,3 %
Hombres	65	31,7 %	62	37,6%	60	37,7 %
TOTAL	205	100 %	165	100 %	159	100 %

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS GRI 405-1b

Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	2	1,0 %	1	0,6 %	0	0,0 %
De 21 a 30	65	31,7 %	39	23,6 %	25	15,7 %
De 31 a 40	91	44,4 %	80	48,5 %	83	52,2 %
De 41 a 50	38	18,5 %	35	21,2 %	42	26,4 %
Mayores de 51	9	4,4 %	10	6,1 %	9	5,7 %
TOTAL	205	100 %	165	100 %	159	100%

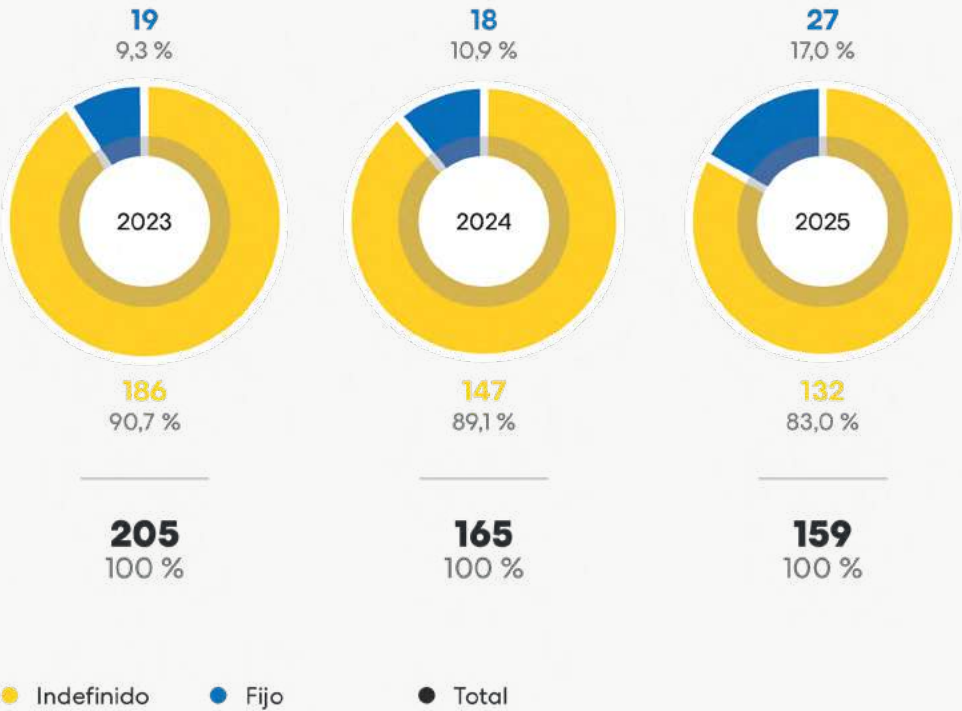
Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

- 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



El 83 % de los trabajadores tiene contrato a término indefinido.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO
CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS
GRI 405-1b



La totalidad de los trabajadores se encuentran ubicados en la zona centro, en donde se concentra la operación del servicio.

TRABAJADORES POR REGIÓN CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS
GRI 405-1b

Zona	2023	%	2024	%	2025	%
Centro	203	99,0 %	164	99,4 %	159	100,0 %
Centro Sur	2	1,0 %	1	0,6 %	0	0,0 %
TOTAL	205	100 %	165	100%	159	100%

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



Rotación

GRI 401-1b, PG 1

Durante el año, la tasa de rotación en el servicio de Vivienda se ubicó en 21,50 %, logrando una reducción en comparación con 2024, producto de una gestión más cercana del talento, centrada en la consolidación de los equipos de trabajo y el fortalecimiento de los vínculos internos.

En Crédito Social y Seguros, la tasa se redujo en un 11 % con respecto al año anterior, lo cual se explica por una gestión estratégica del talento orientada a la especialización técnica para fortalecer la confianza de los afiliados y optimizar la colocación de servicios en un mercado altamente competitivo.

La rotación en Vivienda, Crédito Social y Seguros se dio en la regional Centro, en donde se concentra la operación de estos servicios.

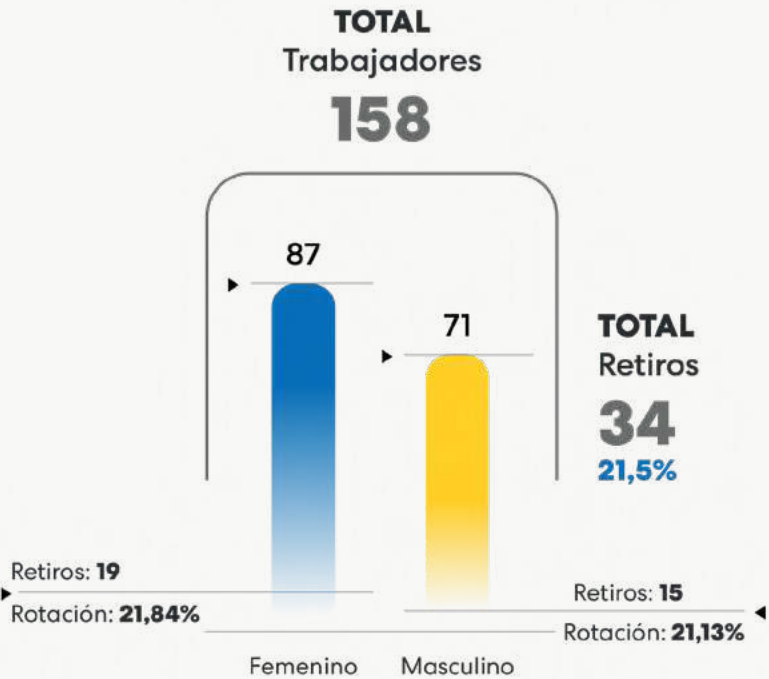
TASA DE ROTACIÓN

Año	Vivienda	Crédito Social y Seguros
2023	23,40 %	20,00 %
2024	22,22 %	28,56 %
2025	21,50 %	17,00 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

En el servicio de Vivienda, las mujeres, que representan el 55,1 % de la fuerza laboral, fueron el grupo con mayor tasa de rotación, con un 21,8 %. Por su parte, los hombres, quienes constituyen el 44,9 % del personal, presentaron una rotación menor, ubicándose en un 21,1 %.

ROTACIÓN POR GÉNERO VIVIENDA



Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors



Los trabajadores entre 21 y 40 años concentraron el 65,1 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los trabajadores entre 31 y 40 años, con un 20,27 %.

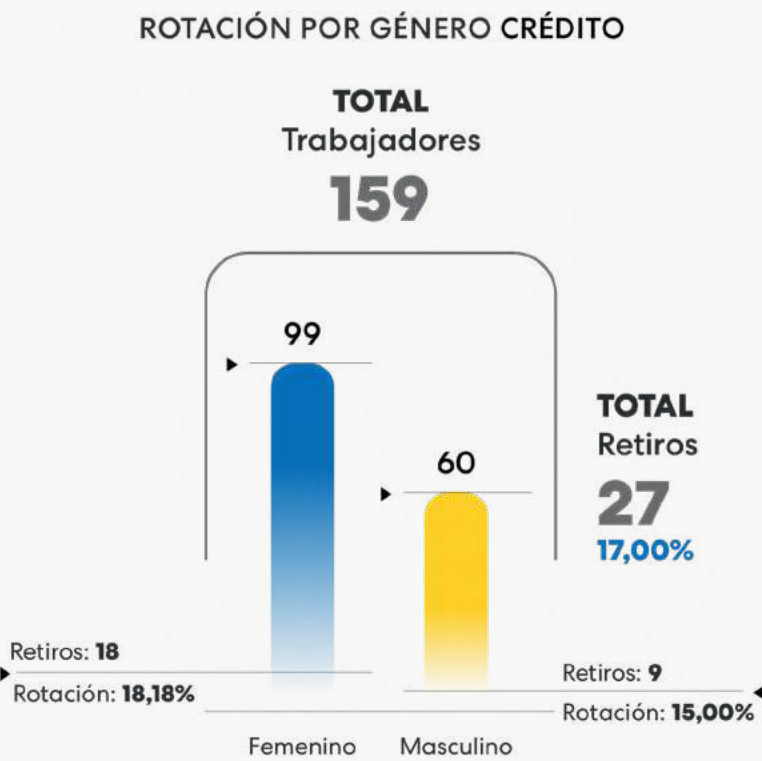
ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD VIVIENDA

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	0	0	0,0 %
De 21 a 30	29	13	44,8 %
De 31 a 40	74	15	20,3 %
De 41 a 50	41	5	12,2 %
Mayores de 51	14	1	7,1 %
TOTAL	158	34	21,6 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.



En Crédito Social y Seguros, las mujeres, que representan el 62,3 % de la fuerza laboral, fueron el grupo con mayor tasa de rotación, con un 18,18 %. Por su parte, los hombres, quienes constituyen el 37,7 % del personal, presentaron una rotación menor, ubicándose en un 15,0 %.



Los trabajadores entre 21 y 30 años concentraron el 36 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los trabajadores entre 31 y 40 años, con un 15,66 %.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD CRÉDITO

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	0	0	0,0 %
De 21 a 30	25	9	36,0 %
De 31 a 40	83	13	15,6 %
De 41 a 50	42	5	11,9 %
Mayores de 51	9	0	0 %
TOTAL	159	27	17,0 %

Contratación

GRI 401-1a, PG 1, WEF 17

En 2025, Colsubsidio gestionó todas sus contrataciones mediante firma digital, lo que reafirma el compromiso de la Corporación con la innovación y la eficiencia en sus procesos.

En el servicio de Vivienda, se formalizaron 23 contrataciones, todas ellas en la regional Centro; el 52 % correspondió a hombres. En relación con los rangos de edad, el grupo predominante fue el de personas entre 31 y 50 años, quienes representaron el 65,2 % de las vinculaciones realizadas durante el año.

En Crédito Social y Seguros, se incorporaron 25 personas, todas ellas en la regional Centro; el 52 % correspondió a hombres. Por rangos de edad, el grupo predominante fue el de personas entre 31 y 50 años, quienes representaron el 68,0 % de las vinculaciones realizadas durante el año.



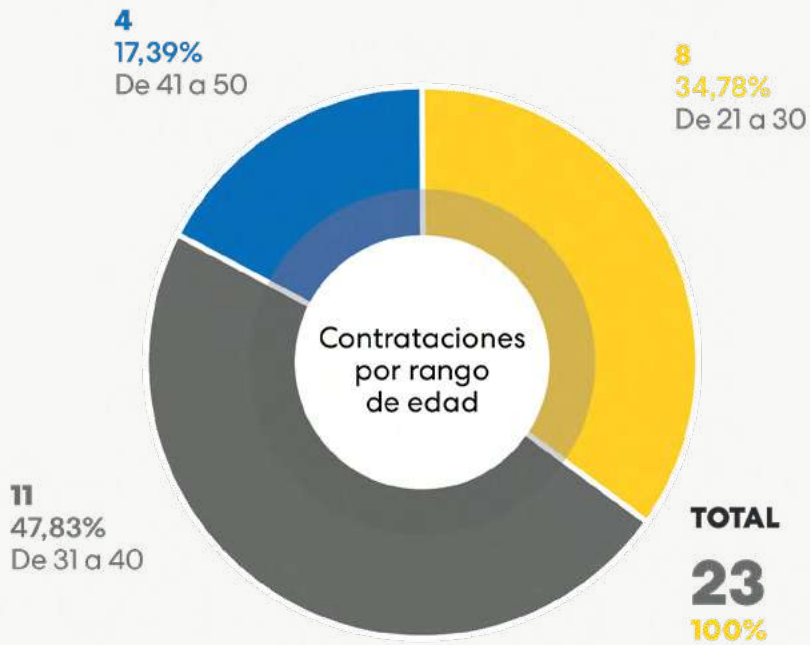
CONTRATACIONES POR GÉNERO VIVIENDA

Género	Cantidad	Participación
Femenino	11	48 %
Masculino	12	52 %
TOTAL	23	100 %

CONTRATACIONES POR GÉNERO CRÉDITO

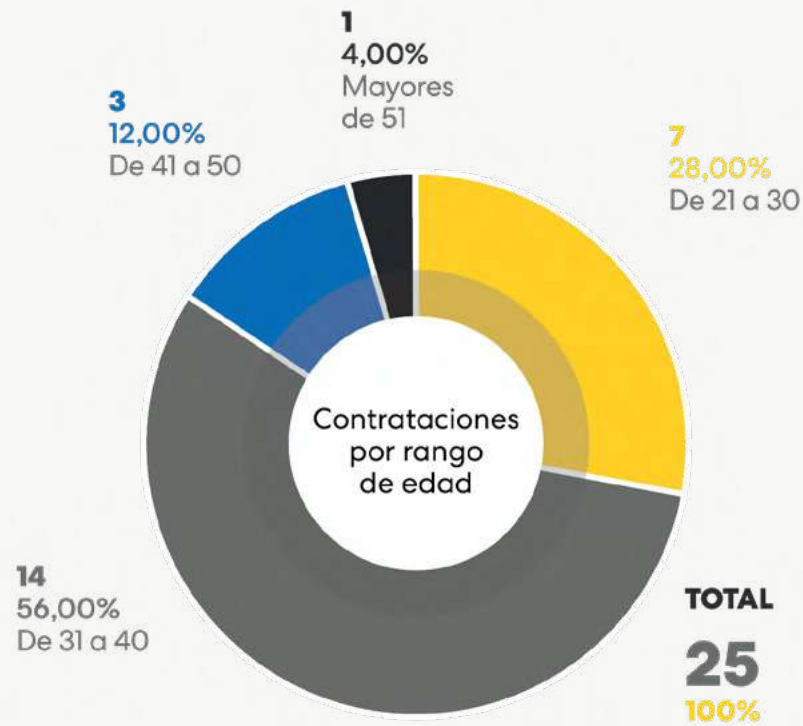
Género	Cantidad	Participación
Femenino	12	48 %
Masculino	13	52 %
TOTAL	25	100 %

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD VIVIENDA



Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD CRÉDITO



Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.

LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR COMO MOTIVADOR DEL TALENTO HUMANO

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 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 el año, se impulsaron espacios de encuentro y diálogo que fortalecieron la conexión de los trabajadores con el propósito superior de la Corporación, reafirmando los valores que los identifican. Iniciativas como el “Encuentro con el Director”, liderada por el Director Administrativo, Luis Carlos Arango Vélez, fortalecieron un diálogo institucional cercano y transparente, alineado con el propósito corporativo, impactando a 2.728 trabajadores de manera presencial y 5.110 de forma virtual.

En línea con el fortalecimiento del liderazgo estratégico, la Subdirección de Servicios Sociales llevó a cabo la Convención de Líderes, un espacio de inmersión diseñado para potenciar la cohesión de los equipos y la innovación ante entornos dinámicos. Este encuentro, que contó con la participación de 65 líderes de dirección, gerencia estratégica y gerencia media, se centró en los pilares de confianza, colaboración y agilidad operativa para transformar la gestión social en valor extraordinario para los afiliados.

En esta convención se destacaron las intervenciones orientadas a la transformación digital y el impacto comunitario, donde la Gerencia de Crédito Social y Seguros lideró el Digital Credit Summit, profundizando en la evolución de los servicios financieros hacia modelos más cercanos y eficientes. Por su parte, la Gerencia de Vivienda, enfatizó en el poder de transformar espacios físicos en puentes de oportunidad y bienestar social, consolidando así una visión de liderazgo con propósito humano y sistémico.

Así mismo, en 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 16.849 insignias digitales, lo que se tradujo en un aumento del 6,8 % en la percepción de los trabajadores frente a una cultura de reconocimiento, en comparación con 2024.

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 distingue 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	Vivienda	Crédito social y seguros
Ambiente de Trabajo	84,33 %	84,17 %
Crecimiento y Desarrollo	86,28 %	84,73 %
Formas de Trabajo	86,00 %	84,55 %
Liderazgo	86,24 %	83,23 %
Orgullo y Pertenencia	91,96 %	91,37 %
Propósito	94,51 %	93,77 %

TOTAL

87,72 %

86,24 %

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 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.

Durante el año, se fortalecieron los canales de atención, acompañamiento y orientación a los trabajadores, destacándose herramientas como SOFI Chat y 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 86 %, 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.



Entre las iniciativas llevadas a cabo, se destaca el “Encuentro de Liderazgo”, que impactó a 1.320 líderes a nivel nacional, promoviendo su desarrollo y alineación con los objetivos corporativos. Igualmente, se implementó el “Laboratorio de Conversaciones”, orientado a fortalecer la capacidad comunicativa de los líderes mediante herramientas conversacionales prácticas que consolidan el ADN organizacional y las competencias clave, transformando cada interacción en un vehículo de cultura, compromiso y crecimiento. [Este programa potenció la habilidad de los líderes para generar entornos de alto desempeño y maximizar su impacto en los equipos.](#)

[En las áreas administrativas, 300 líderes](#) fortalecieron principalmente competencias técnicas y estratégicas orientadas a la transformación digital y la innovación, la analítica avanzada e inteligencia artificial, la orquestación de proyectos y procesos y la automatización organizacional, consolidando capacidades de gobierno corporativo, sostenibilidad y gestión del riesgo, como habilitadores de la toma de decisiones y la creación de valor.

[En la Subdirección de Servicios Sociales, 494 líderes](#) desarrollaron competencias

operativas y humanas enfocadas en la calidad del servicio y la experiencia del usuario, el bienestar integral y la ergonomía, la estandarización de procesos y la gestión documental, así como en el uso responsable de la información y la protección de datos, fortaleciendo una cultura de servicio, inclusión y cuidado.

[En la Subdirección Comercial, 102 líderes](#) potenciaron competencias estratégicas y comerciales centradas en la gestión de portafolios de productos y servicios, la ejecución de proyectos comerciales, configuración, fijación de precios y cotización, y gestión por objetivos y resultados clave, el *marketing* digital y las ventas relacionales, y la comunicación persuasiva, impulsando el crecimiento sostenible y la generación de valor para clientes y aliados.

[En la Subdirección de Salud, 773 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 ocho becas, dos a trabajadores de Vivienda y cuatro de Crédito Social y Seguros, quienes se formaron en áreas como *big data* con Power BI 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, 5 de ellos en los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, quienes desarrollaron 15 proyectos de mejora enfocados en innovación, agilidad, comunicación e inteligencia emocional y vivieron con Colsubsidio su primera experiencia laboral.

En el servicio de Vivienda, se acumularon 1.801 horas de aprendizaje y en Crédito Social y Seguros 3.228 horas, con la participación de todos los trabajadores de estas áreas, consolidando una cultura de aprendizaje continuo, orientado a la excelencia.

Los programas abarcaron temas como innovación y transformación organizacional, gestión de datos personales, gestión y protección de la información corporativa, políticas y lineamientos institucionales, gestión integral de seguridad y salud en el trabajo, laboratorio de conversaciones, Microsoft Power Automate, presentaciones de alto impacto, ventas de alto impacto, taller de lanzamiento PaPM, taller experiencial, 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 VIVIENDA
GRI 404-1 PG 1 WEF 16

Categoría Laboral	Horas de formación			Trabajadores formados			Media total horas de formación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	62	40	102	5	3	8	12,3	13,3	12,7
Coordinación	198	237	435	13	14	27	15,2	16,9	16,1
Ejecución	326	440	766	24	31	55	13,6	14,2	13,9
Soporte	299	200	499	45	23	68	6,6	8,7	7,3
TOTAL	885	916	1.801	87	71	158	10,2	12,9	11,4

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO VIVIENDA
GRI 404-1 PG 1 WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2023	102	162	1.513
2024	184	125	309
2025	885	916	1.801

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2025 CRÉDITO
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Categoría Laboral	Horas de formación			Trabajadores formados			Media total horas de formación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	74	54	128	7	4	11	10,5	13,5	11,6
Coordinación	141	129	270	10	5	15	14,1	25,8	18,0
Ejecución	360	275	635	29	20	49	12,4	13,8	13,0
Soporte	1.192	1.004	2.196	53	31	84	22,5	32,4	26,1
TOTAL	1.766	1.462	3.228	99	60	159	17,8	24,4	20,3

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN
POR AÑO CRÉDITO
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2023	276	341	617
2024	619	511	1.330
2025	1.766	1.462	3.228

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.





RELACIONES LABORALES DE CONFIANZA

GRI 2-30, GRI 407-1, PG3, 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 la Industria UTCF, vigente en 2023-2025. Así mismo, se garantizó el cumplimiento de la Convención Colectiva con la Organización Sindical de Industria Sinaltracomfasalud, con vigencia 2024-2027. Estos acuerdos benefician a 1.223 trabajadores, 11 de ellos de los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros, de los cuales 8 son mujeres y 3, 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 11.547 trabajadores, 291 de ellos Vivienda, Crédito Social y Seguros, con una composición de 168 mujeres y 123 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 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.



Las relaciones
laborales de confianza
impulsan el bienestar,
el desarrollo y la estabilidad
de los trabajadores.



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 62 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 y 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, la gerencia obtuvo un índice de bienestar de los trabajadores de 77,2 %, 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, así:



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	Vivienda	Crédito Social y Seguros
Ecosistema de Bienestar Integral Lanzamiento y movilización - aplicación “VIVE + LONGEVO”: <i>app</i> autogestión pausas activas, <i>coach</i> 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", voluntariado “Guardianes de la Navidad”, "Vive la Navidad en familia", "Vive la Navidad en tu sedes”, “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.	1.308	1.141
Programa Salud Mental - #SanaMente Gestión del riesgo psicosocial Talleres y actividades P&P • Empatía, inclusión y comprender las emociones • Estrategias de afrontamiento al 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 • <i>Mindfulness</i> - Gimnasia mental - Prevención de sustancias psicoactivas • Atención y orientación psicológica, Línea Amiga	116	157

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



Informe de Gestión y Sostenibilidad 2025

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	Vivienda	Crédito Social y Seguros
Gestión del Riesgo Biomecánico • Ergonomía en el manejo de Cargas • Ergonomía en el trabajo • Capacitación en estándares ergonómicos • Caminata Ergocheck - Rumbaterapia	19	24
Gestión de emergencias • 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 sustancias químicas, control del fuego	10	2
Gestión de accidentalidad • Reporte e investigación de accidentalidad • Prevención de accidentes	0	1
Gestión seguridad vial • Comportamientos seguros para los actores en la vía	0	1
Sistema de gestión y riesgos • Inducción y Reinducción Sistema de gestión de seguridad y salud en el 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	40	50
TOTAL	1.493	1.376



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 de la Corporación, 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 accidente fueron:

PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL*

Mecanismos	Vivienda	Crédito Social y Seguros
Falsos movimientos o reacciones corporales	0 %	50 %
Golpe por o contra objetos	0 %	50 %
Accidentes de tránsito (vehículos motorizados y no motorizados)	100 %	0 %

* Del 100 % de mecanismos identificados, estos son los porcentajes correspondientes a los más relevantes.
Fuente de información: Indicadores SGSST.



La tasa de frecuencia de accidentalidad para Vivienda tuvo un aumento del 0,6 %, y en Crédito Social y Seguros, una disminución del 1 %, y la tasa de días perdidos presentó un aumento del 22 % en Vivienda y de 2,6 % en Crédito Social y Seguros. Esto, debido al aumento de los accidentes que presentaron, a su vez, más días de incapacidad.



TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA
% TRABAJADORES VIVIENDA

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0,0 %	0 %	0,6 %
Mujeres	0,6 %	0 %	0 %

TOTAL	0,6%	0 %	0,6 %
-------	------	-----	-------

Fuente: Indicadores SGSST.
*Fuente ARL SURA – comparación tasa empresas afiliadas.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP
POR ACCIDENTE DE TRABAJO VIVIENDA

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	22 %
Mujeres	1,7 %	0 %	0 %

TOTAL	1,7 %	0 %	22 %
-------	-------	-----	------

Fuente: Indicadores SGSST.

Dado que no se han diagnosticado enfermedades laborales, no se presentaron días perdidos por incapacidad, lo que mantiene la tasa de ausentismo y tasa de incidencia de enfermedad laboral en ceros.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA
% TRABAJADORES CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0,6 %	0 %
Mujeres	0,8 %	0,6 %	0,2 %

TOTAL	0,8 %	1,2 %	0,2 %
-------	-------	-------	-------

Fuente: Indicadores SGSST. *Fuente ARL SURA – comparación tasa empresas afiliadas.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP
POR ACCIDENTE DE TRABAJO CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	0,0 %	1,8 %	0 %
Mujeres	18,6 %	0 %	4,4 %

TOTAL	18,6 %	1,8 %	4,4 %
-------	--------	-------	-------

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, los trabajadores de Vivienda recibieron 1.421 beneficios por un valor de \$ 1.294 millones, y los de Crédito Social y Seguros, 1.114 por \$ 1.615 millones, consolidando su enfoque en el apoyo social y económico. Esta gestión refuerza el propósito de mejorar la calidad de vida para todos los trabajadores.



BENEFICIOS ENTREGADOS A LOS TRABAJADORES 2025

Beneficios	Crédito Social y Seguros		Vivienda	
	Número	Valor	Número	Valor
Prima semestral adicional	204	\$ 527	181	\$ 537
Crédito de vivienda Pacto Colectivo	5	\$ 521	1	\$ 108
Prima de vacaciones	146	\$ 129	108	\$ 116
Beneficio salud	56	\$ 128	46	\$ 133
Prima de antigüedad	13	\$ 82	15	\$ 92
Incrementos salariales por promociones	20	\$ 64	21	\$ 50
Auxilio de movilización	503	\$ 56	147	\$ 18
Auxilio educativo hijo trabajador	75	\$ 43	43	\$ 24
Auxilio educativo trabajador	18	\$ 31	9	\$ 16
Bono de retiro	1	\$ 17	2	\$ 116
Cambio de lentes	39	\$ 10	24	\$ 5
Auxilio incapacidad UTCF	4	\$ 1		
Permiso de matrimonio	1	\$ 1	2	\$ 1
Día adicional vacaciones	7	\$ 1		
Bono transporte UTCF	7	\$ 1		
Bono alimentación UTCF	7	\$ 1		
Permiso por cumpleaños	5	\$ 1		
Prima de nacimiento	3	\$ 1	6	\$ 1
Facilidades operativas			812	\$ 76
Aux. muerte familiar			4	\$ 1
TOTAL	1.114	\$ 1.615	1.421	\$ 1.294

Fuente: Informe de Nómina 2025 y SuccessFactors.

- 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



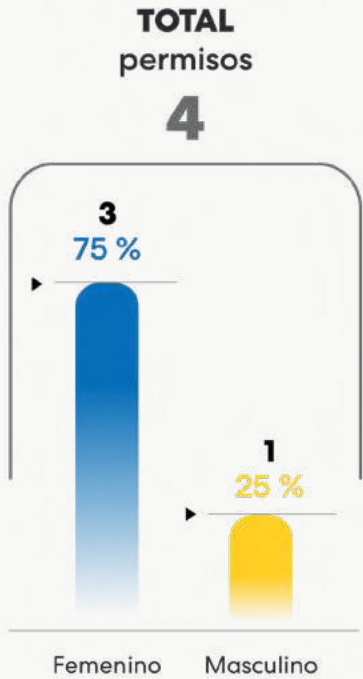
Permiso parental

GRI 401-3

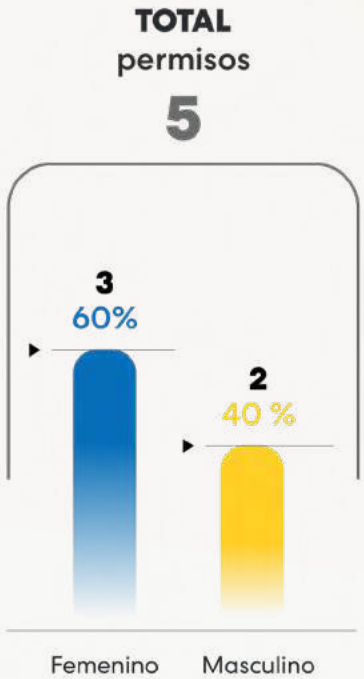
Durante 2025, nueve trabajadores de Vivienda, Crédito Social y Seguros hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 para los hombres.



TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL VIVIENDA



TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

Después de terminar el permiso parental, los nueve trabajadores regresaron a sus labores.

TRABAJADORES QUE REGRESARON DESPUÉS DEL PERMISO PARENTAL

Mecanismos	Vivienda		Crédito Social y Seguros	
	Número	%	Número	%
Femenino	3	100 %	3	100 %
Masculino	1	100 %	2	100 %
TOTAL	4	100 %	5	100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

El 66 % de los trabajadores de Vivienda y el 100 % de Crédito Social y Seguros, 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 CRÉDITO

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	2	2	100 %
Masculino	1	1	100 %
TOTAL	3	3	100 %

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES VIVIENDA

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	3	2	66,67 %
Masculino	0	0	0,00 %
TOTAL	3	2	66,67 %





03.

CONTRIBUIR A LA CONSERVACIÓN DEL AMBIENTE

ODS 2.1, ODS 12.2, ODS 12.4, ODS 13.2, ODS 13.3, PG7, PG8, PG9

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 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, la certificación ISO 14001 en Piscilago, el certificado CT CER658012 en los hoteles y las matrices de riesgos y oportunidades en las sedes.

GRI 2-23

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. 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.

En este contexto, **Colsubsidio reafirma su compromiso con la protección y conservación de ecosistemas estratégicos asociados a sus proyectos de desarrollo urbano**, especialmente en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, donde los humedales El Vínculo Maiporé y Cola de Tierra Blanca son ecosistemas estratégicos en el municipio de Soacha.

El seguimiento y aseguramiento de la información del modelo se realiza con 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.

El desarrollo de los proyectos de vivienda se realiza a través de administradores delegados, quienes son responsables de asegurar el cumplimiento de los aspectos ambientales aplicables. Este proceso cuenta con el seguimiento y control permanente del equipo de gestión ambiental, garantizando la alineación con la normatividad aplicable y el Modelo Ambiental Corporativo.



EJE AMBIENTAL AGUA

ODS 6, ODS 6.3, ODS 6.4, ODS 6.6, ODS 6.b

La gestión del recurso hídrico es prioritaria para la Organización. Por ello, se identifican y evalúan las fuentes de abastecimiento, así como los cuerpos de agua y los sistemas de acueducto público asociados a sus operaciones, considerando criterios como la ubicación de los proyectos, la capacidad de suministro, las condiciones geográficas y las medidas de protección de las fuentes.

A su vez, los Programas de uso eficiente y ahorro de agua permiten promover prácticas responsables entre los grupos de interés.

GRI 303-1

En la construcción de los proyectos de vivienda, el agua es un insumo esencial, en los que el abastecimiento proviene de la red pública de acueductos municipales del Departamento de Cundinamarca o de Bogotá. En los proyectos de vivienda no se utilizan fuentes hídricas propias ni se realiza captación directa de cuerpos de agua superficiales o subterráneos.

El agua es utilizada principalmente en actividades propias de obra, tales como la preparación y mezclado de concretos, el corte de materiales prefabricados y otras labores constructivas. Adicionalmente, el recurso es empleado para los usos domésticos y sanitarios de los trabajadores

vinculados a los proyectos, así como para las actividades desarrolladas en las áreas administrativas.

En 2025, el consumo de agua alcanzó los 9,84 ML, un 0,31 % superior con respecto al año anterior. Este comportamiento refleja una estabilización en el consumo, asociada a la continuidad de los proyectos en ejecución y de los nuevos proyectos constructivos. Adicionalmente, a la implementación de prácticas de uso eficiente del agua en las actividades de obra y en las áreas administrativas.

El consumo de agua potable en la Unidad de Servicio de Crédito Social y Seguros presentó una disminución del 65 % con respecto al año anterior, lo que obedece al cierre de seis sedes y a la migración de transacciones operativas hacia canales digitales, generando un menor uso de zonas comunes y baterías sanitarias.



CONSUMO DE AGUA (megalitros ML)
GRI 303-3, GRI 303-5

Fuente	Sedes	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Acueducto	Proyectos propios y salas de ventas	8,71	9,81	9,84	0,31 %
	Centros de Servicio	4,15	2,94	1,04	-65 %
Total agua consumida		12,86	12,75	10,88	14,66 %

Fuente: Indicadores de agua. Diciembre de 2024 - noviembre de 2025.

Suministro sistema de acueducto municipal

En el caso de los proyectos de vivienda en fase de construcción, el servicio de acueducto se solicita de manera provisional, mediante acometidas temporales suministradas y reguladas por las respectivas empresas prestadoras del servicio público.

Vertido de agua GRI 303-4

Los vertimientos generados en las sedes administrativas y en los proyectos corresponden exclusivamente a aguas residuales domésticas, cuyo origen se asocia a actividades como el uso de sanitarios, lavado de manos y labores de aseo general. Estos vertimientos son dispuestos a través del sistema de alcantarillado público de Bogotá o de los municipios en donde se encuentran ubicados los proyectos.

Específicamente, en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, que cuenta con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas – PTAR, el sistema está conformado por unidades de tratamiento preliminar, primario y secundario, mediante las cuales se desarrollan los procesos necesarios para asegurar que el agua tratada cumpla con los parámetros de calidad exigidos por la

normatividad ambiental. Durante el año, se trataron 126.504 m³ de aguas residuales, alcanzando una eficiencia de remoción del 84 % aproximadamente, lo que evidencia un adecuado desempeño del sistema de tratamiento.

Gestión del riesgo y control de vertimientos GRI 303-2

Para garantizar condiciones adecuadas de calidad tanto en el consumo como en el vertimiento del recurso hídrico, la operación de la PTAR cuenta con metodologías de control y seguimiento de parámetros, así como con un Plan de Gestión del Riesgo y evaluaciones periódicas de vertimientos. Estos instrumentos permiten asegurar el cumplimiento de la normatividad aplicable y prevenir impactos negativos sobre los ecosistemas receptores y la población atendida en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé.



Vertimientos GRI 304-4 *AGUA AZUL VERTIDA EN LA CUENCA (megalitros ML)

Unidad de servicio	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Vivienda	8,62	9,71	9,74	0,31 %
Crédito - Centros de Servicio	4,11	2,9	1,0	-65 %
Total	12,73	12,61	10,74	-14,82 %

Fuente: Huella hídrica Colsubsidio (2025).
Información tomada desde diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.

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

La seguridad hídrica, en relación con las condiciones de los vertimientos tratados en la PTAR de la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, es gestionada y monitoreada con muestreos periódicos de caracterización de vertimientos. Con estas caracterizaciones, se evalúa la carga contaminante de las aguas residuales, lo que permite verificar sistemáticamente el cumplimiento de los parámetros fisicoquímicos exigidos por la normatividad ambiental.

Estos monitoreos constituyen un insumo fundamental para la gestión ambiental, ya que facilita la identificación de la calidad del agua tratada y soporta la toma de decisiones para la optimización de los procesos de tratamiento. Así mismo, permite definir e implementar estrategias de mejora continua orientadas a minimizar los impactos sobre los

cuerpos receptores y a retornar al ambiente un recurso hídrico en condiciones adecuadas.

En los Centros de Servicio, se presentó una disminución del 65 % en la generación de vertimientos, debido a la disminución en el consumo de agua potable ocasionada por el cierre de algunas sedes.

Los vertimientos generados en las sedes son catalogados como aguas residuales no domésticas – ARnD. En las sedes, se utilizan químicos de aseo amigables con el ambiente, mitigando la contaminación de las fuentes hídricas. Así mismo, se controla su dosificación por medio de protocolos de limpieza estandarizados, utilizados en las actividades internas con los proveedores.



- 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



Los Programas de Manejo Ambiental de los Residuos de Construcción y Demolición – PMA-RCD de los proyectos de vivienda constituyen el principal instrumento para la gestión integral de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.

Con estos programas, se caracterizan los residuos generados y se definen medidas orientadas a la prevención, minimización, aprovechamiento in situ, y tratamiento y disposición final, con lo cual se mitigan impactos ambientales sobre el suelo y se identifican oportunidades de mejora en los procesos constructivos.

Adicionalmente, los PMA-RCD permiten la administración y trazabilidad de la documentación ambiental, así como el soporte de la gestión legal, mediante la elaboración y presentación de los reportes requeridos ante las autoridades ambientales competentes, en cumplimiento de la normatividad nacional que regula la gestión de los RCD.

Residuos generados
GRI 301- 1, GRI 301- 2, GRI 306-1

Los proyectos de construcción de vivienda se encuentran clasificados como grandes generadores de residuos de construcción y demolición – RCD, derivados principalmente de las actividades propias de excavación y obra civil. En consecuencia, su gestión y reporte se realizan conforme a los requerimientos normativos establecidos por las autoridades ambientales en cada jurisdicción.

En todos los proyectos de vivienda propios de Colsubsidio, desarrollados a través de administraciones delegadas, el mayor volumen de residuos generados corresponde a materiales de excavación. Estos residuos son gestionados mediante gestores autorizados, quienes realizan actividades de aprovechamiento y disposición final, así como prácticas de aprovechamiento in situ, de acuerdo con las condiciones técnicas y operativas de cada proceso constructivo.

Para efectos de este informe, la línea base de medición de los residuos generados por los proyectos propios comprende los años 2022, 2023 y 2024, lo que permite establecer un punto de partida para el seguimiento del desempeño ambiental y la mejora continua en la gestión de residuos.

Los residuos peligrosos generados en los Centros de Servicio corresponden en su mayoría a tóner y RAEES de las impresoras y equipos utilizados en la atención de los usuarios. En 2025, se dio una disminución

del 5 % en la generación de residuos peligrosos en estas sedes, en concordancia con el cierre de sedes, que disminuye los procesos operativos. El 68 % de los residuos recibió un tratamiento de eliminación en celda de seguridad e incineración, y el 32 % restante fue sometido a procesos de recuperación, y no es sujeto de eliminación.

RESIDUOS PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN
(TONELADAS)* GRI 306-2, GRI 306-5

Residuos peligrosos**	2023	2024	2025
Recuperación, incluida la recuperación energética	0,010	0,010	0,012
Incineración (quema de masa)	1,98	3,60	0.005
Vertedero	0,020	0,030	1,155
Otros (que debe especificar la Organización)**			0,021
TOTAL	2,01	3,64	1,193

* Información tomada desde diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025. Tomado de Indicadores de Generación de Residuos Colsubsidio.

* Se retiran de esta tabla los conceptos de reutilización y recuperación, incluida la recuperación energética, y otros, sugeridos en el Estándar GRI, ya que la Unidad Vivienda no utiliza estos métodos.

** Dentro de la clasificación de otros, se incluyen los residuos a los que se les da cualquiera de los siguientes tratamientos: esterilización por autoclave, despresurización o tratamiento electrolítico.

RESIDUOS NO PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*, **GRI 306-2, GRI 306-5

Residuos no peligrosos	2023	2024	2025
Incineración (quema de masa)	307,51	-	-
Reutilización	15.082,99	3.537,16	7.209,69
Reciclaje	6,7	661,21	19,76
Vertedero	47.371,83	29.252,39	121.825,91
TOTAL***	62.769,03	33.450,76	129.055,36

* Información tomada desde diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025. Tomado de Indicadores de Generación de Residuos Colsubsidio.

** Se retiran de esta tabla los conceptos denominados compostaje y recuperación, incluidos la recuperación energética, incineración (quema de masa), inyección en pozos profundos y otros sugeridos en el Estándar GRI, ya que la Unidad Vivienda no utiliza estos métodos.

Para 2025, se reporta la información correspondiente a los RCD reutilizados en los procesos constructivos de los proyectos de vivienda. En este reporte, se contempla la reincorporación de RCD en las distintas etapas constructivas *in situ*, como parte de las estrategias de aprovechamiento y economía circular implementadas en obra por cada administrador delegado.

La gestión y reutilización de los RCD se realiza de acuerdo con la normatividad aplicable, disposiciones que regulan la gestión integral de los residuos de construcción y demolición y establecen los lineamientos para su aprovechamiento, contribuyendo a la reducción de residuos dispuestos y a la optimización del uso de materiales en los proyectos de vivienda.

Respecto a la generación de residuos no peligrosos en las sedes de Crédito Social y Seguros, se identificó que el 37 % corresponde a materiales inorgánicos susceptibles de reciclaje, mientras que el 1 % son residuos reutilizables, y el 62 % restante corresponde a residuos ordinarios, los cuales son dispuestos de manera responsable en rellenos sanitarios autorizados.

Durante 2025, se registró una disminución del 77 % en los residuos destinados al reciclaje inorgánico, incluyendo materiales como cartón, plástico y archivo, entre otros. Igualmente, se evidenció un descenso del 30 % en los residuos ordinarios destinados a eliminación.

TOTAL RESIDUOS (t)

Tipo de residuos (t)	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	62.769,03	33.450,75	129.055,38
Residuos peligrosos	2,02	3,64	1,19
TOTAL	62.765,36	33.448,83	129.053,07

La generación de residuos gestionados mediante disposición final representó el 93 % del total de los residuos generados en los proyectos de vivienda activos. Por su parte, los residuos enviados a plantas de aprovechamiento o a puntos limpios, autorizados y regulados por la autoridad ambiental, correspondieron al 5 % del total generado. Los RCD reutilizados *in situ* en las diferentes etapas constructivas representaron el 2 %.

Los residuos peligrosos y no peligrosos generados en las sedes de Crédito Social y Seguros se redujeron en un 37 %, disminuyendo el impacto ambiental en la contaminación de suelo y manteniendo el aprovechamiento de los residuos que se reciclan con gestores autorizados, con la entrega efectiva de los certificados de manejo y disposición final.

EJE AMBIENTAL AIRE

ODS 7.b

En 2025, se continuó con la medición y gestión de su huella de carbono, considerando tanto las emisiones directas (alcance 1) como las emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica (alcance 2), generadas en los proyectos de vivienda. [GRI 305-1](#)

- **Emisiones de alcance 1:** corresponden al consumo de combustibles, principalmente ACPM, utilizados en plantas de generación de energía eléctrica en los campamentos de obra y en actividades constructivas. En 2025, estas emisiones ascendieron a 60,91 t CO₂e.
- **Emisiones de alcance 2:** derivadas del consumo de energía eléctrica suministrada por las empresas de servicios públicos, para la operación de los proyectos y sedes. En 2025, estas emisiones alcanzaron 83,25 t CO₂e.

El total de emisiones de gases de efecto invernadero – GEI asociadas a los proyectos de vivienda fue de 144,15 t CO₂e, lo que representa una reducción del 60,9 % respecto a 2024. Esta disminución se explica principalmente por la fase constructiva en la que se encontraban los proyectos, la finalización o el inicio de los proyectos de vivienda, lo cual refleja una menor dependencia del uso de energía eléctrica y el consumo de combustibles.

En la Unidad de Crédito Social, se registró un descenso del 17 % en la huella de carbono, lo cual se explica principalmente por el cierre de las sedes, disminuyendo el consumo de energía eléctrica para el alcance 2.



HUELLA DE CARBONO *

Alcance	2023	2024	2025
Alcance 1	89,40	278,57	60,91
Alcance 2	99,642	137,81	122,8
TOTAL	189,042	416,38	183,71

Fuente: Herramienta huella de carbono (2025).

Alcance 1, los resultantes de emisiones directas, entre las que se encuentran consumo de combustible ACPM para la prestación de servicios. **GRI 305-1**

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

*Unidades de la huella de carbono: t CO₂e.

Estrategias de reducción de emisiones
GRI 305-5

Colsubsidio realiza acciones para reducir la huella de carbono y mejorar la eficiencia energética en los proyectos de vivienda.

- Uso eficiente de energía eléctrica en campamentos de obra y áreas administrativas.
- Certificación *Excellence in Design for Greater Efficiencies* – EDGE para los proyectos, los cuales incorporan criterios de ahorro de energía, agua y materiales, contribuyendo a la reducción de emisiones de GEI en el ciclo de vida de los proyectos.

La ratio de la intensidad energética se situó en 718,29 kWh, que corresponde al consumo per cápita de trabajadores y usuarios; es decir, 2.585.821.568,4* (julios**).
GRI 302-3, GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMBUSTIBLE RESPECTO A LA PROCEDENCIA

Tipo de fuente	Categoría	2025	
		Total (julios)	Total (kWh)
Renovable	Consumo, energía eléctrica	2.507.049.222.956,27	696.402,71
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP) fuentes fijas	878,637,158,784.00	244,065,88

- 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 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, no se registró consumo de refrigerantes para crédito y para vivienda.

Fuente de información. Facturación de servicios públicos.





EJE AMBIENTAL BIODIVERSIDAD

ODS 15.4, GRI 304-1

La gestión de la biodiversidad, en los proyectos de vivienda, incluye la revisión y el estudio de predios en donde se desarrollan las unidades habitacionales con incidencia ambiental significativa, especialmente en el marco de los trámites forestales que implican el aprovechamiento de individuos arbóreos y requieren la implementación de medidas de compensación forestal.

Durante el año, se realizaron las compensaciones forestales requeridas, con actividades de siembra desarrolladas en el componente socio ambiental del Programa de Acompañamiento Social “PerteneSER”, contribuyendo al fortalecimiento de los ecosistemas locales que a su vez generan beneficios ecosistémicos, tales como:

- **Enriquecimiento** de los servicios ecosistémicos.
- **Provisión** de alimento y hábitat para la avifauna local.
- **Incremento** de la captura de dióxido de carbono, apoyando la mitigación del cambio climático.

Adicionalmente, y como parte del seguimiento a los impactos derivados de los trámites forestales, se mantiene un registro y control de los individuos arbóreos en el marco de las compensaciones forestales, asegurando su conservación y cuidado durante el desarrollo de los proyectos de vivienda.

En los proyectos de vivienda, se han acumulado 8.931 individuos arbóreos, sembrados desde 2019, como resultado de acciones de restauración ecológica y compensación forestal desarrolladas en los humedales Cola de Tierra Blanca y El Vínculo Maiporé, así como en el marco de los trámites forestales asociados a los proyectos Ciudadela Colsubsidio Maiporé en Soacha, el Urbanismo San Agustín en Tocancipá, el Urbanismo Samán en Ricaurte y Senderos de Guayacán en Girardot.

Los individuos arbóreos sembrados cuentan con actividades periódicas de mantenimiento y seguimiento, orientadas a garantizar su óptimo establecimiento, crecimiento y supervivencia. Estas acciones hacen parte del compromiso de Colsubsidio con la conservación y protección de los ecosistemas, fortalecen los servicios ecosistémicos locales y contribuyen de manera directa a la mitigación del cambio climático, mediante el incremento de la cobertura vegetal y la captura de dióxido de carbono.

Absorciones por individuos plantados

En concordancia con la iniciativa para el cálculo de absorciones de GEI asociadas a los individuos arbóreos sembrados en los proyectos de vivienda, se efectuó el estudio orientado a determinar la cantidad de dióxido de carbono - CO₂ absorbida por los árboles inventariados con potencial de captura, tomando como línea base los inventarios forestales actualizados, correspondientes a las compensaciones forestales efectuadas en los proyectos de vivienda desde 2019.

Como resultado del compromiso de Colsubsidio en favor de la preservación, mantenimiento y conservación de la cobertura vegetal, se estimó el almacenamiento de carbono en biomasa total y las emisiones evitadas o compensadas asociadas a los individuos arbóreos sembrados entre 2019 y 2025, así como su proyección hasta el 2030.

Entre 2019 y 2025, se han sembrado 8.931 individuos arbóreos, y se registró la tala de 28 individuos. **El almacenamiento total de carbono estimado asciende a 722,66 toneladas de CO₂, mientras que las emisiones asociadas a la tala se estimaron en 2,03 toneladas de CO₂, lo que resulta en absorciones netas acumuladas de aproximadamente 721 toneladas de CO₂.**



Las proyecciones de absorción indican que, en ausencia de nuevas talas, el almacenamiento de carbono anual se mantendría cercano a 77 toneladas de CO₂ a partir de 2026, [consolidando el aporte de las compensaciones forestales a la mitigación del cambio climático y al fortalecimiento de los servicios ecosistémicos en las áreas intervenidas.](#)



ABSORCIONES POR INDIVIDUOS PLANTADOS

Año	N.º de individuos totales (sembrados)	N.º de individuos totales (talados)	CA (Almacenamiento de carbono en biomasa total (kg CO ₂))	CA Potencial (almacenamiento de carbono en biomasa total (kg CO ₂))	Emisiones por tala (kg CO ₂)	CA (Almacenamiento de carbono en biomasa total (t CO ₂))	Emisiones por tala (t CO ₂)	Emisiones netas
2023	-	-	- 56.151	- 56.151	-	- 56	-	- 56
2024	2.200	-	- 74.869	- 74.869	-	- 75	-	- 75
2025	350	28	- 77.264	- 77.264	2,026	- 77	2	- 75
2026	-	-	- 77.264	- 77.264	-	- 77	-	- 77
2027	-	-	- 77.264	- 77.264	-	- 77	-	- 77
2028	-	-	- 77.264	- 77.264	-	- 77	-	- 77
2029	-	-	- 77.264	- 77.264	-	- 77	-	- 77
2030	-	-	- 77.264	- 77.264	-	- 77	-	- 77
TOTAL	9.212	28	- 722.663	- 722.663	2,026	- 723	2	- 721

Fuente: Herramienta Absorciones Colsubsidio (2025).

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

Las especies arbóreas con mayor contribución estimada a la absorción de GEI corresponden a chicalá (*Tecoma stans*), acacia roja (*Delonix regia*), ocobo (*Tabebuia roseae*), vainillo (*Senna spectabilis*), guayacán amarillo (*Handroanthus chrysanthus*) y matarratón (*Gliricidia sepium*), las cuales en conjunto representan aproximadamente el 61 % del potencial total de absorción de GEI de los individuos arbóreos sembrados en los proyectos de vivienda.

Estos resultados evidencian el impacto positivo de las compensaciones forestales y las actividades de siembra adelantadas por Colsubsidio en términos de biodiversidad y como una medida complementaria de mitigación del cambio climático, alineada con los objetivos de sostenibilidad corporativa.

Hábitats protegidos o restaurados

Los humedales El Vínculo Maiporé y Cola de Tierra Blanca se localizan al sur del casco urbano del municipio de Soacha, dentro del área de influencia del proyecto Ciudadela Colsubsidio Maiporé. El humedal El Vínculo Maiporé cuenta con una extensión aproximada de 10,59 hectáreas, mientras que el humedal Cola de Tierra Blanca tiene un área de 1,459 hectáreas. Ambos ecosistemas se encuentran a una altitud aproximada de 2.580 msnm y están separados por una distancia inferior a 200 metros, divididos por una vía de acceso a los conjuntos residenciales de la ciudadela.

Como parte de la gestión ambiental del proyecto, se continúa con el programa de monitoreo de factores bióticos y abióticos, orientado a monitorear la biodiversidad, así como las condiciones físicas y químicas de los ecosistemas. Este proceso ha permitido

realizar un seguimiento sistemático a la evolución de los humedales durante las fases de reconformación y restauración, y actualmente en su proceso de protección y conservación.

Adicionalmente, los humedales El Vínculo Maiporé y Cola de Tierra Blanca se encuentran incorporados dentro de la red de humedales del municipio de Soacha y bajo la jurisdicción de la Dirección Regional Soacha de la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR. Esta articulación institucional ha facilitado la conformación de equipos interdisciplinarios de trabajo, enfocados en procesos de sensibilización, educación ambiental y fortalecimiento de la conciencia comunitaria con la población aledaña a la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, promoviendo la protección y conservación de estos ecosistemas estratégicos.



CONCIENCIA E INVERSIÓN AMBIENTAL

Colsubsidio reconoce que la creación de conciencia ambiental es un factor clave para promover la apropiación del territorio y fortalecer la protección, conservación y cuidado del medioambiente.

En este sentido, con el Programa de Acompañamiento Social “PerteneSER”, se desarrollaron acciones de educación y participación comunitaria, enfocadas en el cuidado del agua, la gestión de residuos y la sensibilización frente al cambio climático.



► **Encuentros comunitarios en el vivero:** como parte del proceso de restauración ecológica de la ladera de la Ciudadela Colsubsidio Maiporé, se desarrolló la iniciativa “Recuperemos la ladera”, centrada en fortalecer la participación ciudadana y el compromiso comunitario como elementos esenciales para consolidar este espacio como un nicho ecológico para las especies locales y un entorno ambientalmente sostenible para la comunidad.

Se realizaron encuentros periódicos en el vivero, logrando la apropiación del territorio por parte de la comunidad, quienes apoyaron actividades de siembra, cuidado y mantenimiento de individuos arbóreos, contribuyendo activamente al proceso de restauración ambiental de la ladera.

► **Comité local de ecosistemas:** espacio de diálogo e integración liderado por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, entre actores estratégicos del territorio, representantes de la Alcaldía de Soacha, líderes comunitarios y profesionales ambientales de Colsubsidio. Este ejercicio permitió conocer los diferentes frentes de trabajo ambiental, así como recoger inquietudes, sugerencias y aportes de la comunidad, fortaleciendo la gestión ambiental local y la preservación de los humedales presentes en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé.

► **Actividades socioambientales:** como parte del calendario ambiental 2025, se articularon actividades con la Secretaría de Ambiente, Minas, Desarrollo Rural y Protección Animal de la Alcaldía de Soacha, las cuales fueron ejecutadas en distintos espacios de la Ciudadela Maiporé. Dentro de las actividades desarrolladas, se destacan la promoción de hábitos responsables con orientaciones relacionadas con la separación y manejo adecuado de residuos, la tenencia responsable de mascotas, la sensibilización frente al cambio climático, las actividades de senderismo ambiental y el avistamiento de aves, con el propósito de identificar las especies presentes, difundir su importancia ecológica y fortalecer su protección.

Adicionalmente, estas acciones se articularon con la iniciativa “Legión de Cambio”, dirigida a niños de la comunidad, mediante talleres dirigidos a reconocer la importancia del cuidado del ambiente y a promover su participación en procesos comunitarios de sostenibilidad.





► **Articulación interinstitucional y redes educativas:** se fortaleció la articulación con el Colegio Colsubsidio Maiporé, integrando a estudiantes y docentes en las actividades del vivero, como una estrategia pedagógica para reforzar contenidos académicos y fomentar el respeto, cuidado y valoración del entorno natural.

Adicionalmente, se realizaron capacitaciones a estudiantes y trabajadores del colegio, para dar a conocer las especies presentes en el entorno y promover su protección.

► **Maiporé vive fest:** se llevó a cabo la primera edición, una jornada de feria de emprendimiento, siembra y actividades de *plogging* comunitario, para promover el cuidado del ambiente, fortalecer la cultura del reciclaje y fomentar la siembra de especies arbóreas.

En el evento participaron aproximadamente 800 personas, se recolectaron 610kg residuos aprovechables y 418kg no aprovechables, con emisiones evitadas estimadas en 1.396,47 kg de CO₂. Se sembraron 350 individuos arbóreos nativos en la zona de la ladera, contribuyendo a la captura de CO₂, la producción de oxígeno, la regulación del clima y la conservación de la biodiversidad.

► **Huerta vivienda rural:** en el marco del programa de Construcción en Sitio Propio, se desarrollaron acciones orientadas a fortalecer la sostenibilidad integral de los hogares beneficiarios, mediante la implementación de huertas caseras como complemento a las soluciones habitacionales entregadas.

Esta iniciativa permitió promover prácticas de autoconsumo responsable, seguridad alimentaria y aprovechamiento sostenible del suelo, incentivando el uso eficiente de los recursos naturales. Las huertas caseras contribuyen, además, a la generación de hábitos saludables, al fortalecimiento del tejido comunitario y a la reducción de la dependencia de alimentos externos, especialmente en zonas rurales con condiciones de acceso limitadas.



Respecto a las sedes de Crédito Social y Seguros, las actividades desarrolladas estuvieron encaminadas a fortalecer la cultura ambiental de los trabajadores del área, con la conmemoración del Día Mundial del Agua, a través de una estrategia participativa que promovió la gestión responsable y el uso eficiente del recurso hídrico, con el fin de contribuir a la reducción de la huella hídrica de cada sede. Así mismo, se sensibilizó a los participantes en temas como Cultura del Agua y Huella Hídrica, destacando la importancia del agua para la salud, la economía, la cultura y el desarrollo sostenible de las comunidades.

Adicionalmente, se fomentaron buenas prácticas relacionadas con el consumo directo e indirecto del agua, el uso responsable de equipos tecnológicos y recursos institucionales, el reporte oportuno de fugas y fallas en la infraestructura hidráulica, y la adecuada gestión del plástico y los residuos sólidos. Estas acciones se articularon con la conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente, promoviendo la participación en espacios educativos y culturales que impulsan la toma de conciencia y la adopción de hábitos responsables en favor de la protección de los ecosistemas y la calidad de vida.

Inversión

Durante el año, en el Servicio de Vivienda, se realizaron inversiones por más de \$ 716 millones, destinadas a la gestión y mitigación de impactos ambientales, así como al fortalecimiento del desempeño en sostenibilidad. Estas inversiones estuvieron orientadas a las siguientes actividades:

- Realizar trámites forestales y cumplimiento de obligaciones ambientales asociadas a los proyectos de vivienda.
- Contratar consultorías ambientales para la gestión de permisos y trámites ante las autoridades competentes.
- Administrar y operar la PTAR de Maiporé, garantizando el manejo adecuado de los vertimientos.
- Desarrollar actividades socioambientales, enfocadas en la educación ambiental y la participación comunitaria.
- Monitorear los humedales Cola de Tierra Blanca y El Vínculo Maiporé, orientado a la protección y conservación de estos ecosistemas estratégicos.

Estas inversiones reflejan el compromiso de Colsubsidio con la gestión responsable de los riesgos e impactos ambientales, así como con la protección del capital natural, contribuyendo a la sostenibilidad de los proyectos de vivienda y el bienestar de las comunidades.
[GRI 201-2](#)

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo en los Centros de Servicio, en donde opera el servicio de Crédito Social y Seguros, se invirtieron \$ 7,1 millones en programas de manejo de residuos y sensibilización ambiental, con estrategias de conservación, mitigación, seguimiento y control.

INVERSIÓN AMBIENTAL

UES	2023	2024	2025
Vivienda	\$ 618.1	\$ 753.3	\$ 715.8
Crédito	\$ 7.2	\$ 15.5	\$ 7.1
TOTAL	\$ 625.30	\$ 768.80	\$ 722.90





04.

GENERAR DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

GRI 2-6, GRI 413-1, ODS 1, ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 8, ODS 9.1, ODS 9.a, ODS 10, ODS 11

Colsubsidio tiene como propósito superior generar oportunidades para el cierre de brechas sociales y está comprometido con la gestión de programas que contribuyen al mejoramiento perdurable de las condiciones de vida de la población.

Los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros le aportan a este propósito un amplio portafolio que permite cumplir con su promesa de valor de facilitar la experiencia de los afiliados de lograr su hogar soñado en un hábitat sostenible, con soluciones financieras incluyentes, que amplían las oportunidades para los hogares, promoviendo un acceso responsable, educación financiera y acompañamiento integral, impulsando la movilidad social y el bienestar integral de las familias.

GRI 2-6

- 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

Con el fin de contribuir a la constitución de patrimonio de los hogares afiliados, Vivienda Colsubsidio garantiza entornos vitales a través de proyectos integrales, con soluciones habitacionales y espacios urbanos agradables, armónicos, confortables y sostenibles, que mejoran la calidad de vida y el bienestar de los residentes y las comunidades.

Durante 2025, Vivienda logró resultados relevantes, apalancados en estrategias de acompañamiento comercial y financiero, así como en la implementación de mecanismos como los subsidios, que permitieron dinamizar la demanda y facilitar el cierre financiero de los hogares. En este marco, se consolidaron avances significativos en ventas, escrituración y entrega, junto con el fortalecimiento de la oferta de servicios integrales y la estructuración de proyectos alineados con las necesidades del mercado. Estas acciones reflejan una gestión resiliente y adaptativa, que no solo respondió a los retos del sector, sino que contribuyó activamente a la reactivación del mercado de vivienda y a la mejora de la calidad de vida de los afiliados.

Fondo de Vivienda de Interés Social – FOVIS
IP 2.3

Colsubsidio continúa contribuyendo a la ejecución de la política pública de vivienda y a disminuir el déficit habitacional del país.

Durante el año, se asignaron 19.970 subsidios por valor de 773.800 millones, así:

17.740 para adquisición de vivienda nueva por \$ 697.056 millones	12 para la compra de vivienda usada por \$ 368 millones	16.528 subsidios de vivienda nueva por \$ 562.606 millones	124 de mejoramiento de vivienda por \$3.003 millones
98 para construcción en sitio propio por \$ 10.226 millones	1.962 de arrendamiento por \$ 33.943 millones	128 de construcción en sitio propio por \$ 11.754 millones	40.608 de arrendamiento por \$ 30.832 millones
158 para mejoramiento de vivienda por \$ 4.091 millones	Ajustes por incremento del salario mínimo equivalentes a \$ 28.117 millones		

La gestión de este servicio se desarrolló en un contexto retador para el sector a nivel nacional, especialmente en los segmentos de Vivienda de Interés Social – VIS y Vivienda de Interés Prioritario – VIP. Las condiciones del entorno exigieron una mayor articulación institucional, el fortalecimiento de los procesos de seguimiento y control, así como la optimización de las estrategias orientadas a mitigar riesgos y garantizar el acceso efectivo de los hogares a soluciones habitacionales, en coherencia con los objetivos sociales de Colsubsidio.

En cuanto a los desembolsos, 57.388 hogares recibieron \$ 608.195 millones, con un incremento del 8 % con respecto a 2024, así:



Gestión comercial y experiencia del afiliado

Se siguió fortaleciendo el sistema de gestión de relaciones con clientes e integrando canales digitales que permitieron optimizar la gestión de prospectos y estandarizar las interacciones iniciales.

Con campañas de *marketing* digital y el uso de herramientas de automatización como chatbots y mensajería instantánea en WhatsApp, se mejoraron los tiempos de respuesta y se fortaleció el seguimiento estructurado a los afiliados durante el proceso de adquisición de vivienda.

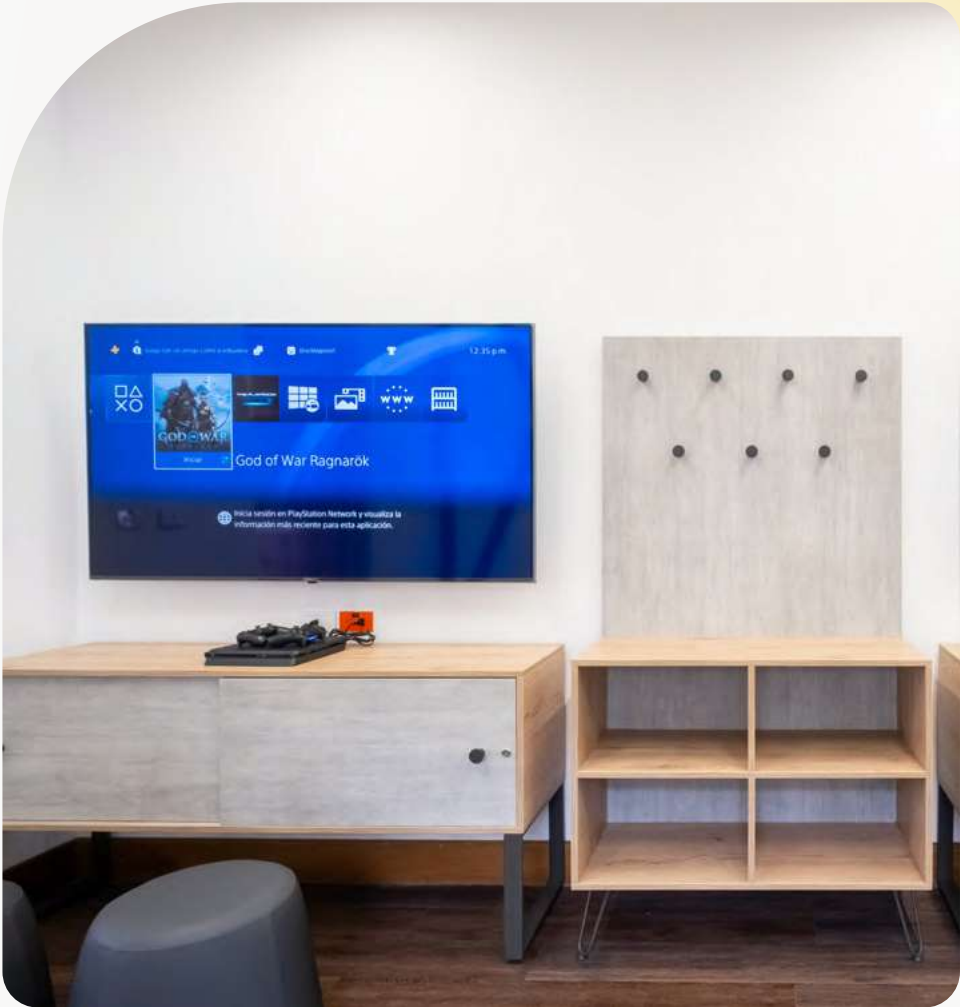
Se implementaron mecanismos de retroalimentación continua mediante encuestas posteriores a las visitas, cuyos resultados se utilizaron para la mejora de procesos y de la experiencia del afiliado en las distintas etapas del ciclo de compra.

Así mismo, se realizó la tercera Feria de Vivienda de Colsubsidio, con 16.800 asistentes, 278 ventas en proyectos propios y 205 en proyectos de constructoras aliadas, facilitando acceso a información, asesoría integral y alternativas de financiación. La Feria se consolidó como referente del sector al incorporar criterios de experiencia del usuario y sostenibilidad en la gestión comercial.

Modelo de ventas multicanal

El fortalecimiento de este canal permitió coordinar integralmente cinco canales de atención y venta: salas de ventas, centros de servicio, activaciones empresariales, ferias y plataformas digitales, ofreciendo una experiencia más consistente y continua para los afiliados, garantizando el acceso a información oportuna y el acompañamiento en cada una de las etapas del proceso, independientemente del canal utilizado. La integración de los canales físicos y digitales permitió reducir fricciones en la interacción, facilitar la trazabilidad de los casos y responder de manera más efectiva a las necesidades y expectativas de los afiliados.

El modelo de multicanal implementado se apoyó en la integración tecnológica y en la estandarización de procesos internos, lo que permitió asegurar la coherencia de los mensajes, la calidad del servicio y la continuidad en la atención. Este enfoque centrado en el afiliado contribuyó a mejorar la experiencia de compra, fortalecer la confianza en la organización y optimizar la gestión comercial.



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

**Entre los logros obtenidos,
se subrayan:**

- El registro de 3.957.617 de interacciones, con 547.669 sesiones y 78.424 *leads*.
- La segmentación precisa de los clientes por proyecto, definiendo la audiencia ideal y obteniendo un prospecto cualificado para las estrategias de mercadeo y ventas, basados en el uso de tableros de propensión y de perfilación de compra para la identificación de *insights*.
- El fortalecimiento de la cobertura territorial con el despliegue de la Móvil de Vivienda en municipios como Cajicá, Cota, Funza, Girardot, Madrid, Soacha, Une y Zipaquirá, consolidándola como un canal alternativo de oferta integral de soluciones de vivienda.
- El desarrollo de 247 activaciones empresariales enfocadas en ferias de vivienda con la participación de 1.700 afiliados, interesados en proyectos de Colsubsidio
- Participamos en 4 ferias de vivienda, Gran Salón Inmobiliario, Caja Honor, Camacol y la Secretaría del Hábitat, fortaleciendo la visibilidad del programa y la gestión comercial.
- La realización de webinars y talleres virtuales, en la que 6.600 afiliados accedieron a espacios de formación en los procesos de adquisición de vivienda, mejoramiento y construcción en sitio propio, educación financiera, ahorro programado, crédito hipotecario y subsidios de vivienda.



Proyectos en promoción y divulgación

Con el fin de ampliar cobertura y brindar a los afiliados alternativas habitacionales, se continuó con la promoción y divulgación de proyectos de vivienda desarrollada en alianza con siete constructoras afiliadas, gestionando la difusión de 43 proyectos en Bogotá y 34 en Cundinamarca, en los segmentos VIS y No VIS, con una oferta de 43.243 unidades habitacionales, ubicados en 12 localidades de Bogotá y 13 municipios de Cundinamarca.

En Bogotá, los proyectos están ubicados en Usaquén (ocho), en Suba, Bosa y Kennedy (cinco cada una), en Engativá, Puente Aranda y Fontibón (tres cada una), así como en Santa Fe, Los Mártires, Antonio Nariño, Usme y Barrios Unidos, favoreciendo el acceso a alternativas de vivienda en zonas con infraestructura y equipamientos urbanos consolidados.

En Cundinamarca, la promoción se concentró en municipios con alta dinámica inmobiliaria, destacándose Ricaurte, Cajicá y Zipaquirá (cinco proyectos en cada uno), Mosquera (cuatro), Fusagasugá y Chía (tres en cada uno), además de

Tocancipá, La Calera, Soacha, Girardot, Cota, Villeta, Madrid y el corredor Siberia-Cota, respondiendo a distintas demandas y vocaciones territoriales.

La estrategia de promoción mantuvo criterios de sostenibilidad urbana, integración territorial y calidad de vida, priorizando proyectos con zonas comunes, espacios verdes y una planificación orientada al uso responsable del suelo. Estas acciones reflejan la continuidad del compromiso corporativo de Colsubsidio con la consolidación de comunidades inclusivas y resilientes, y con el fortalecimiento permanente de la oferta habitacional en Bogotá y Cundinamarca.

Se continuó robusteciendo el sistema de gestión de relaciones con clientes, como eje central del proceso comercial, integrando los canales digitales que permitieron optimizar la gestión de prospectos y estandarizar las interacciones iniciales. Con campañas de marketing digital y el uso de herramientas de automatización como chatbots y mensajería instantánea en WhatsApp, se mejoraron los tiempos de respuesta y se fortaleció el seguimiento estructurado a los afiliados durante el proceso de adquisición de vivienda.

Complementariamente, se incorporaron herramientas de analítica avanzada para el monitoreo permanente del desempeño de las estrategias de captación, lo que facilitó la toma de decisiones basada en datos, la

optimización de recursos y la identificación de los canales con mayor efectividad y retorno.

Como parte del fortalecimiento de los procesos internos, se avanzó en la automatización del *customer journey* mediante la configuración de flujos de trabajo que acompañaron al afiliado desde el primer contacto en la separación del inmueble hasta la etapa de cierre con la escrituración. Estos flujos incluyen el envío automatizado de información relevante, recordatorios y comunicaciones segmentadas, así como campañas de *email marketing* personalizadas, orientadas a responder a las necesidades identificadas a lo largo del proceso.

Adicionalmente, se implementaron mecanismos de retroalimentación a través de encuestas posteriores a las visitas, cuyos resultados fueron integrados al CRM y utilizados como insumo para la mejora continua de los procesos y de la experiencia del afiliado en cada una de las etapas del ciclo de compra.

Estas acciones reflejaron el compromiso con la mejora constante de sus procesos, la eficiencia operativa y el fortalecimiento de una experiencia de adquisición de vivienda más accesible, transparente y alineada con las necesidades de los afiliados, contribuyendo a una gestión responsable y 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

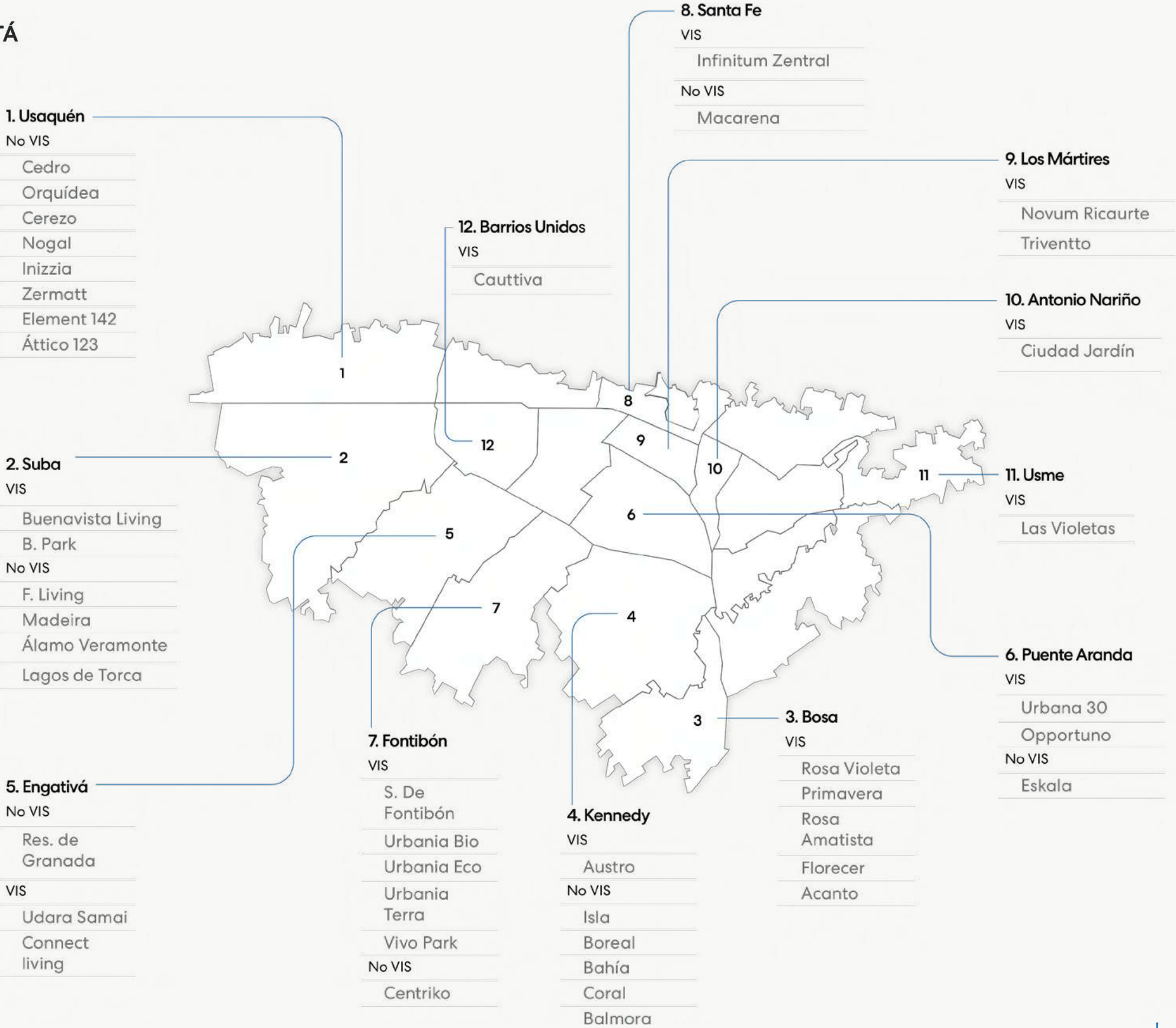


PROYECTOS EN ALIANZA – BOGOTÁ
(GRI 2-22)

43
Proyectos

18.817
Unidades VIS

7.795
Unidades No VIS



- 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

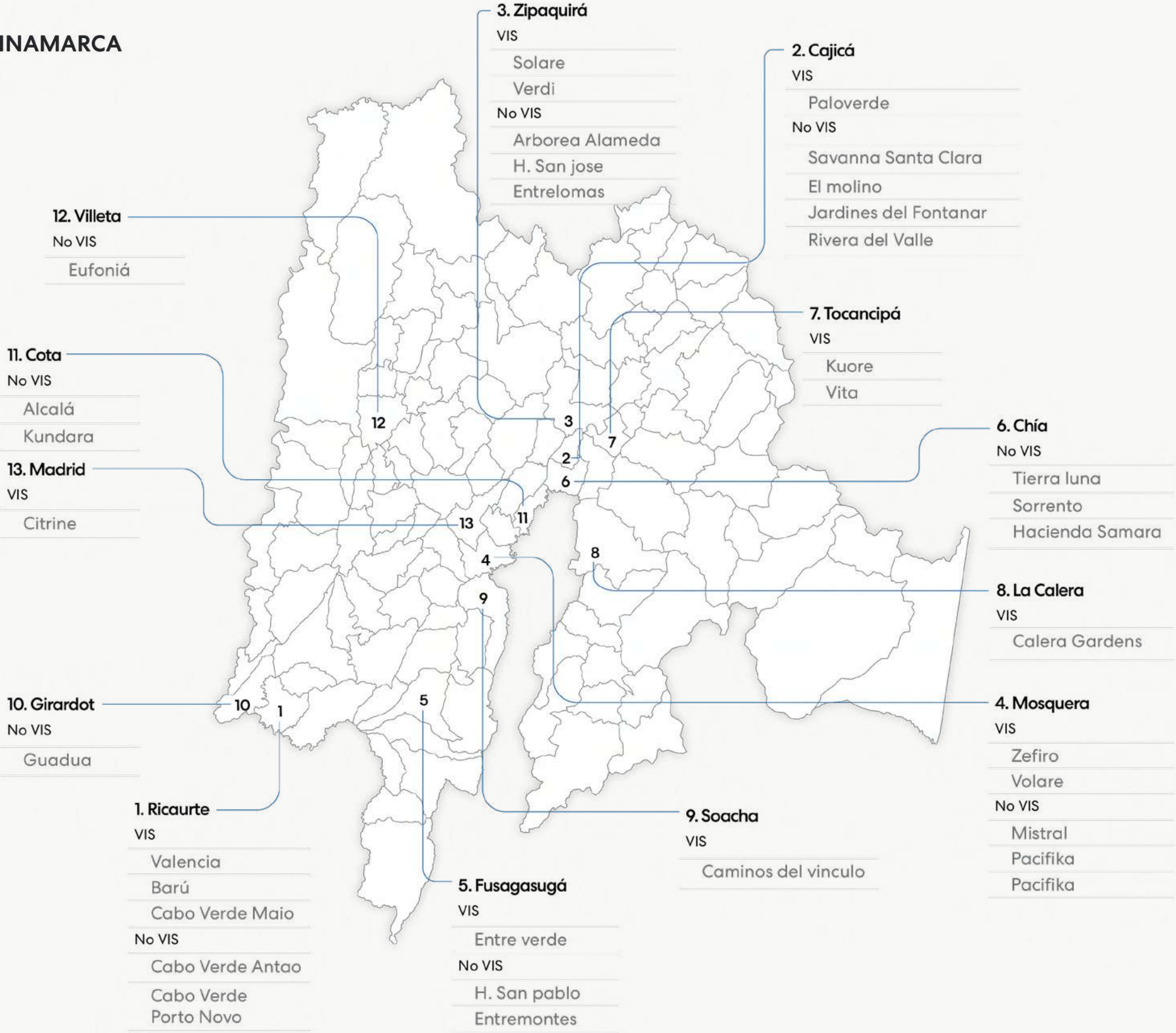


PROYECTOS EN ALIANZA - CUNDINAMARCA (GRI 2-22)

34
Proyectos

9.465
Unidades VIS

7.166
Unidades No VIS



Estructuración de proyectos

Se avanzó en la estructuración de los proyectos Vibo Once con 310 unidades de vivienda, Araucaria con 253 y Abeto con 144 en la Ciudadela Colsubsidio Calle 80, y la tercera y cuarta etapas de la Arboleda con 392 unidades en la localidad de San Cristóbal. En Cundinamarca, se estructuraron Zarzal con 504 unidades en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé en Soacha, Villa Mercedes en la Mesa con 158 unidades, y Verde Esperanza en Ubaté con 440 unidades, para un total de 2.201 unidades estructuradas.



Certificación Edge

GRI 3-3 TM 6 V

Nogales Diseño
168
UNIDADES

Edge Certificado

 **22 %**
Energía

 **38 %**
Agua

 **63 %**
Carbono Embebido en Materiales

Monguí En Construcción
380
UNIDADES ETAPA 1

Edge Certificado

 **26 %**
Energía

 **37 %**
Agua

 **61 %**
Carbono Embebido en Materiales

Certificación EDGE

Se obtuvo la certificación en diseño y construcción de EDGE® para 380 unidades de la etapa uno del proyecto Monguí en la Ciudadela Colsubsidio Maiporé. En el proyecto Los Nogales, en la Ciudadela Colsubsidio Calle 80, quedaron registradas y aprobadas 168 unidades para certificación en diseño.

Con esta acreditación, los afiliados obtendrán beneficios con reducciones reales de más del 20 % en los consumos de agua y energía, y una disminución del 45 % en la huella de carbono por utilizar materiales certificados en estas unidades de vivienda. Así mismo, los beneficiarios podrán acceder a tasas preferenciales por la modalidad de créditos hipotecarios línea verde.

CEELA

Como experiencia piloto, se incorporó al proyecto de vivienda Samán II. Se trata de una iniciativa internacional para capacitar y asesorar a los profesionales del área en el desarrollo de edificaciones con alta eficiencia energética, confort adaptativo y bajas o nulas emisiones de CO₂, promoviendo prácticas de construcción más sostenibles.

Esta integración buscó fortalecer las estrategias bioclimáticas y los criterios de eficiencia energética desde la etapa de estructuración del proyecto. Durante su implementación, que se llevó a cabo en la etapa de diseño de la propuesta arquitectónica, permitió revisar y evaluar criterios de eficiencia energética, confort adaptativo y reducción de emisiones de CO₂, adaptados a las condiciones climáticas de la región para estudiar una futura implementación.

Construcción

Se inició la construcción de 763 unidades de vivienda, 160 en la Agrupación de Vivienda Pamplona y 140 en la Agrupación de Vivienda Versalles de Ciudadela Colsubsidio Maiporé. En Tocancipá, se inició el proyecto Bosque de Turpial con 240 unidades de la etapa I, y en Bogotá, Karakalí con 127 unidades, y La Arboleda etapa 3A con 96 unidades.

Se finalizó la construcción de los proyectos Payandé con 320 unidades, Fuentevida 864 unidades, Villa Fiorita con 465 unidades, La Arboleda Etapa 2 con 192 unidades y Monguí con 620 unidades, para un total de 2.461 unidades.



Construcción en sitio propio
y mejoramiento de vivienda

Se establecieron alianzas con empresas afiliadas, las alcaldías municipales y la Gobernación de Cundinamarca. Adicionalmente, se les presentó la Vivienda con Sello Colsubsidio como un referente de innovación, al ser una alternativa eficiente en diseño, en tiempos de trámites y ejecución de obra, ofreciendo un acompañamiento integral desde la solicitud de la licencia hasta la entrega final al hogar beneficiario.

Se recibieron 1.229 solicitudes, las cuales generaron 1.881 revisiones en la etapa de verificación inicial, de estas, 418 fueron consideradas viables y se encuentran aptas para avanzar a la etapa de postulación. Durante el año, se aprobaron 256 postulaciones de planes de vivienda por un valor total de \$ 14.317 millones, correspondientes a 158 proyectos de mejoramiento y 98 del programa de construcción en sitio propio de vivienda rural, dentro de los cuales se incluyen cinco postulaciones a viviendas “Sello Colsubsidio”, ubicadas en los municipios de Ubaté, Viotá, Pasca y Ubaque.

CONSTRUCCIÓN EN SITIO PROPIO

Tipo	2022	2023	2024	2025
Rural	131	186	189	93
Urbano	18	1	0	0
Sello Colsubsidio	0	0	0	5
TOTAL	149	187	189	98

Fuente: Gerencia Vivienda.

MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

Tipo	2022	2023	2024	2025
Rural	0	4	5	7
Urbano	53	87	116	151
TOTAL	53	91	121	158

Fuente: Gerencia Vivienda.

Escrituración y entregas

Se registró la escrituración de 1.035 y la entrega a 1.488 hogares de su vivienda nueva.

VIVIENDAS ESCRITURADAS Y ENTREGADAS

	2023	2024	2025
Viviendas escrituradas	1.190	1.276	1.035
Viviendas entregadas	1.131	1.118	1.488

Fuente: Gerencia Vivienda.



Vivienda Sello Colsubsidio

Este programa establece un modelo estratégico de evaluación integral, estandarizada para el análisis y desarrollo de proyectos de vivienda de interés social y prioritaria, con criterios arquitectónicos y estructurales que orientan el desarrollo de prototipos habitacionales alineados con altos estándares de calidad.

Su objetivo es facilitar el acceso a vivienda a hogares que no cuentan con el cierre financiero requerido, así como llevar el modelo a territorios con limitadas alternativas habitacionales. En este marco, se gestionaron dos licencias urbanísticas y se encuentran cinco adicionales en trámite. En lo referente a la vivienda rural bajo la modalidad Sello Colsubsidio, se asignaron cinco subsidios y se espera implementar este modelo en el municipio de Ubaté durante el primer semestre de 2026.

El modelo estructura su análisis en las dimensiones Ciudad, Comunidad y Hogar, evaluando de manera articulada la localización estratégica, la calidad urbana, la habitabilidad y la mitigación de impactos ambientales, para asegurar valor urbano y social. Integra variables técnicas, de sostenibilidad, legales y financieras, estandarizando criterios, reduciendo tiempos de análisis y mejorando la eficiencia y oportunidad en la toma de decisiones para el desarrollo de vivienda social.

En articulación con el programa Casa Para Mí del Grupo Argos, que, al igual que el

Sello Colsubsidio, fue creado para contribuir a la reducción del déficit habitacional en Colombia y en otros países donde opera, se impulsan soluciones habitacionales innovadoras. Su estrategia se fundamenta en la innovación tecnológica, financiera y social, orientada a atender a las familias en dos frentes prioritarios: la ruralidad dispersa y la redensificación urbana. En este contexto, se evaluó la viabilidad de implementar un modelo industrializado, que cumpla con las condiciones del Sello Colsubsidio, adaptable al entorno urbano y al valor del subsidio familiar de vivienda asignado.

En la etapa de supervisión que incluye la ejecución, legalización y liquidación de planes de vivienda, se ejecutaron y entregaron 368 planes de vivienda por un valor de 22.878 millones.

Modalidad	Rural	Urbano	Total
Construcción en sitio propio	199	1	200
Mejoramiento vivienda	8	160	168
TOTAL	207	161	368

Fuente: Gerencia Vivienda.

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



Programa PerteneSER:

GRI 3-3 TM 4 V

Este programa de acompañamiento social cuenta con cinco pilares que diseñan, estructuran y orientan la gestión social en las fases del Exploro, Adquiero y Disfruto. Cada uno de ellos componen la palabra CASA: Comunicación y divulgación, Acción comunitaria, Socioambiental, y Agentes y líderes.

Durante el año, se continuó desarrollando el pilar transversal, orientado al fortalecimiento del tejido comunitario entre los beneficiarios de vivienda nueva, construcción en sitio propio y mejoramiento, promoviendo cohesión, sentido de pertenencia y uso adecuado de los espacios habitacionales.



En las actividades desarrolladas en el programa, participaron 20.879 personas, entre potenciales beneficiarios, compradores, comunidades y líderes, a quienes se les fortalecieron las capacidades comunitarias con actividades orientadas al desarrollo de competencias para la convivencia, la resolución pacífica de conflictos, la sostenibilidad ambiental y la promoción de entornos protectores y participativos. Estas acciones contribuyeron a mejorar la integración social y a fortalecer la vida comunitaria en los proyectos de vivienda.

Estas acciones contribuyeron a mejorar la integración social y a fortalecer la vida comunitaria en los proyectos de vivienda.



Entre las actividades desarrolladas, sobresalen:

- **Comunicación y divulgación:** este pilar consolida las acciones orientadas a informar, orientar y acompañar a los potenciales beneficiarios y propietarios sobre las oportunidades para adquirir, construir o mejorar su vivienda, según las modalidades de subsidio disponibles. En 2025, además de estar presentes en el Gran Salón Inmobiliario y la FILBO en Bogotá, se fortaleció la estrategia territorial con 42 activaciones integrales en 19 municipios de Cundinamarca, articuladas con empresas afiliadas y alcaldías, en las que se ofreció información sobre subsidios, créditos, proyectos de vivienda y servicios de entidades aliadas.
- **Acción comunitaria:** con el objetivo de fomentar la cohesión social y la participación ciudadana, promoviendo vínculos comunitarios y habitacionales que favorezcan la convivencia armónica, se fortaleció el arraigo territorial, con la implementación de la iniciativa Danza Ritmos Latinos en seis proyectos, promoviendo hábitos de vida saludable y fortaleciendo la interacción entre vecinos. Este pilar promovió la participación de niños, niñas, jóvenes y adultos, consolidando entornos comunitarios más participativos, colaborativos y sostenibles.

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



► **Socioambiental:** En este pilar se destacan iniciativas orientadas a promover la sostenibilidad ambiental y la apropiación colectiva del territorio. Entre ellas, Maiporé ViveFest, que incluyó una carrera de *plogging* con la participación de 1.339 personas, permitió la recolección de 610,46 kg de residuos y la mitigación de 1.396 kg de CO₂. A estas acciones se suman la siembra de 300 árboles en Ciudadela Maiporé y las jornadas de reforestación desarrolladas en el proyecto Campo Alegre, así como la realización del “Día Guau”, orientado a fomentar la tenencia responsable de mascotas.

En conjunto, estas iniciativas consolidan el cuidado ambiental como una práctica colectiva, educativa y participativa, fortaleciendo la cohesión social y contribuyendo al bienestar y sostenibilidad del territorio.

► **Agentes y líderes:** Este pilar tiene como propósito fortalecer la participación comunitaria, el liderazgo y la toma de decisiones colectivas dentro de las copropiedades, promoviendo comunidades más justas, solidarias y resilientes. Para ello, se desarrollaron estrategias como mesas sociales, comisiones de trabajo, preasambleas y acompañamiento a administraciones provisionales, logrando una participación total de 1.787 personas

Entre las iniciativas desarrolladas se destaca Mujeres al 100, Legión de Cambio, orientada a niños y adolescentes, ferias de emprendimiento y el programa Transformando Mi Hogar.

► **Transversal:** este pilar opera continuamente en las fases Exploro, Adquiero y Disfruto, fortaleciendo competencias y entregando herramientas para la vida comunitaria y la sostenibilidad financiera, destacándose la Escuela de Propietarios, que contó con 837 asistentes y abordó temas de educación financiera y manejo de crédito.

► **Congreso y articulación regional:** se realizó el Congreso Latinoamericano de Gestión Social – Clagso, un espacio de referencia regional para expertos y actores del sector de vivienda social, con asistencia de países invitados como Ecuador, Panamá y Perú, y organizado por la Corporación Responder y Colsubsidio. El evento promovió el intercambio de experiencias y buenas prácticas en torno a soluciones innovadoras, sostenibilidad, gestión comunitaria y la implementación del Plan de Acompañamiento Social – PAS, consolidándose como una plataforma clave para fortalecer capacidades, articular actores y avanzar en modelos integrales de gestión social del hábitat.

► **Encuentro de administradores:** se llevó a cabo un encuentro con líderes y administradores de proyectos de vivienda Colsubsidio, enfocado en fortalecer la gestión de la propiedad horizontal, y en el cual se abordaron temas clave como el tejido social, la resolución de conflictos, la cultura del cuidado y la sostenibilidad organizativa y financiera. Este espacio promovió el liderazgo consciente y la corresponsabilidad comunitaria, reafirmando el compromiso del programa de acompañamiento social con la sostenibilidad integral de las copropiedades.



Programa podemos casa

Podemos Casa es un programa de vivienda impulsado por la Gobernación de Cundinamarca, Colsubsidio y constructores aliados, orientado a facilitar el acceso a Vivienda de Interés Prioritario (VIP) para hogares de bajos ingresos. El programa promueve el ahorro programado y la articulación de subsidios, con el objetivo de contribuir a la reducción del déficit habitacional en el departamento. La gestión se enfocó en asegurar la continuidad y sostenibilidad operativa del programa de la fase II con acciones orientadas al cierre de los proyectos, la estructuración responsable de nuevas iniciativas y la optimización del impacto institucional en el territorio.

La gestión se enfocó en asegurar la continuidad y sostenibilidad operativa del programa con acciones orientadas al cierre de los proyectos, la estructuración responsable de nuevas iniciativas y la optimización del impacto institucional en el territorio.

Se culminó el último proyecto de la Fase I, Campo Alegre El Dorado del municipio de Ricaurte, con la venta de 20 unidades y la entrega de 38 unidades de vivienda. En la Fase II, se priorizó la evaluación de 51 lotes postulados por 37 municipios, de los cuales 5 fueron viabilizados. Se inició la venta del

proyecto Verde Esperanza en Ubaté con 440 unidades de vivienda, y se realizó el lanzamiento de Villa Mercedes en la Mesa con 168 unidades. Estos desarrollos avanzan en etapas de estructuración, convocatoria y comercialización, con el fin de alcanzar el punto de equilibrio requerido para iniciar obra en 2026, asegurando la sostenibilidad del programa Podemos Casa y su impacto social en los territorios.

Como resultado de esta gestión, la Caja mantuvo y orientó sus esfuerzos en consolidar su liderazgo en el mercado de vivienda de interés prioritario en Cundinamarca. [En comparación con las demás cajas de compensación, se registró una participación del 51 %, con una oferta de 1.756 unidades de vivienda.](#)



Programa proyectos integrales

Este programa, que de acuerdo con la normatividad fue creado en 2015, estableció que las tres cajas de compensación más grandes de Bogotá debían promover la generación de vivienda en regiones con mayores necesidades.

Colsubsidio participó en las cuatro convocatorias realizadas, en las cuales se suscribieron 30 convenios para la ejecución de 53 proyectos que representan 8.500 unidades de vivienda. Desde el inicio del programa, la Corporación ha apropiado \$ 93.074 millones, de los cuales, \$ 87.977 millones han sido comprometidos mediante la suscripción de convenios. Al cierre del año, se registraron desembolsos por \$ 4.293 millones y se asignaron 2.564 subsidios, de los cuales, 2.030 ya han sido legalizados.

CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS

GRI 3-3 TM 1, TM 2 CSyS, SASB FN-IN-270A.4, ODS 5.a

Este servicio continúa impulsando la inclusión financiera mediante el acceso a soluciones que fortalecen el bienestar de los afiliados y sus familias, con productos diseñados para mejorar su calidad de vida.

Con una oferta crediticia cada vez más digital, el servicio avanza en su transformación tecnológica, modernizando procesos, ampliando la cobertura y promoviendo un acceso más ágil, seguro y sostenible al crédito.

Durante el año, se desembolsaron 41.292 créditos por un valor de \$ 421.162 millones, el 94 % destinados a trabajadores afiliados de categorías A y B.

► **Crédito Hipotecario:**

Se continuó desarrollando el programa “Tu hogar soñado”, una iniciativa diseñada para acompañar a los afiliados de menores ingresos en el acceso a una vivienda digna y de calidad. Esta solución integral facilita el cierre financiero mediante alternativas de apoyo que incluyen recursos para completar la cuota inicial, crédito hipotecario, cubrimiento de gastos de escrituración y opciones para mejoras o dotaciones básicas del hogar, brindando a los trabajadores herramientas reales para avanzar en sus proyectos de vivienda.

Se desembolsaron \$ 59.672 millones distribuidos en 595 obligaciones. El 99,8 % de las solicitudes fueron asignadas a las categorías A y B, siendo la A la de mayor acceso, con una participación del 81 %.

CRÉDITO HIPOTECARIO
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número de créditos	668	742	595
Número de afiliados	668	742	595
Valor	\$ 48.266	\$ 65.265	\$ 59.672

Cifras en millones de pesos.
Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.



► Crédito de consumo:

En línea con el crédito responsable y con propósito, se otorgó financiación para salud, estudios técnicos y profesionales, movilidad sostenible y mejora del flujo de caja a través de la compra de cartera.

Se desembolsaron \$ 296.246 millones a través de 18.890 créditos, con un crecimiento del 26 % en los montos otorgados frente a 2024. El 90 % de los créditos benefició a afiliados de las categorías A y B, reafirmando nuestro compromiso con el apoyo financiero a los hogares de menores ingresos.

CRÉDITO DE CONSUMO
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número de créditos	23.673	18.769	18.890
Número de afiliados			18.847
Valor	\$ 203.576	\$ 235.140	\$ 296.246

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.



En esta línea de crédito, se ha dado un énfasis importante al producto de libranza, ya que es un mecanismo de control del endeudamiento de los trabajadores de las empresas afiliadas.

CRÉDITOS POR LIBRANZA
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número créditos	6.655	7.616	9.014
Valor desembolsos	\$ 93.864	\$ 129.613	\$ 192.783

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

► **Cupo de crédito
de consumo rotativo:**

Esta línea de crédito permite a los afiliados acceder de manera flexible a productos y servicios de Colsubsidio, realizar avances en efectivo según su cupo disponible, efectuar compras en la red de establecimientos aliados, y diferir sus pagos de acuerdo con su capacidad y flujo de caja. Además, posibilita asignar un cupo amparado a un familiar y disponer nuevamente de los recursos a medida que se realizan los abonos. Gracias a su versatilidad,

el producto se ha consolidado como un habilitador clave para el acceso a los servicios de la Caja y como el medio de pago preferido por los afiliados.

En 2025, se realizaron utilizaciones del cupo de crédito por valor de \$ 171.413 millones, y se asignaron 21.772 cupos nuevos por un valor de \$ 61.430 millones. El 97 % de los cupos colocados se destinaron a las categorías A y B.

CUPO DE CRÉDITO DE CONSUMO ROTATIVO
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Numero de cupos	36.320	26.329	21.772
Valor asignado	\$ 69.203	\$ 56.888	\$ 61.430

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

► **Seguros y asistencias:**

El objetivo se centró en fortalecer aún más el portafolio y ofrecer cada vez más asesoría integral para el afiliado y su familia. Para ello, se incluyó una amplia gama de opciones que cubren todas las necesidades en este aspecto. Así mismo, se han fortalecido y desarrollado diferentes estrategias de crecimiento, canales comerciales, medios de pago, productos y la incorporación de importantes aliados estratégicos, ampliando así el acceso a la compra de los seguros y asistencias.



SEGUROS Y ASISTENCIAS
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Clientes	112.376	149.620	175.709
Ventas	\$ 21.312	\$ 22.461	\$ 26.119

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

► Convenios y alianzas:

La red cuenta con 443 convenios y 16.334 puntos de venta, establecimientos de comercio de vestuario, calzado, restaurantes y almacenes por departamentos, entre otros, registrando ventas por \$ 70.531 millones.

CONVENIOS
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número de convenios	545	503	443
Número de puntos de venta	14.472	14.281	16.334
Ventas	\$ 43.847	\$ 46.289	\$ 70.531

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

CONVENIOS POPULARES
Cifras en millones de pesos

Durante el año, se les dio impulso a los convenios populares, que corresponden a 60 comercios con 5.335 puntos de venta, con puntos ubicados en los barrios en donde residen los afiliados.

Concepto	2023	2024	2025
Número de convenios	66	65	60
Número de puntos de venta	4.081	4.459	5.335
Ventas	\$ 18.000	\$ 20.149	\$ 41.443

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.



► Saldos de cartera:

El saldo de cartera finalizó en \$ 1.106.896 millones, e incluye capital, intereses y cuotas de manejo, entre otros.

SALDOS DE CARTERA
Cifras en millones de pesos

Línea de crédito	2023	2024	2025
Consumo	\$ 457.656	\$ 497.452	\$ 545.771
Cupo de crédito	\$ 207.337	\$ 202.258	\$ 181.839
Hipotecario	\$ 279.110	\$ 331.489	\$ 372.000
Mipymes	\$ 6.545	\$ 9.467	\$ 7.287
TOTAL	\$ 950.648	\$ 1.040.666	\$ 1.106.896

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

► Crédito mujeres:

Se continuó con esta línea de crédito exclusiva para las mujeres, con condiciones especiales como contar con un seguro oncológico diseñado especialmente para la beneficiaria en caso de tener un diagnóstico positivo de cáncer, además de brindar un respaldo financiero por incapacidad total, permanente o muerte accidental.

Así mismo, se ofrece un paquete de 15 asistencias, que incluye atención médica familiar, pediatría telefónica, chef en casa, apoyo legal y académico, asesoría para la elaboración de hoja de vida, preparación para las primeras entrevistas de trabajo, profesor a domicilio, transporte a actividades extracurriculares, asistencia técnica para electrodomésticos y orientación médica veterinaria telefónica, entre otros.

CRÉDITO MUJERES
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número de créditos	331	2.640	2.490
Valor desembolsos	\$ 1.425	\$ 10.246	\$ 9.766

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito Social.

En 2025, se desembolsaron \$ 9.766 millones a 2.490 mujeres afiliadas, de las cuales, el 88 % corresponde a afiliadas Categoría A.

► Crédito empresarial MIPYMES:

En alianza con Bancóldex, la Organización pone a disposición la línea de financiación dirigida a mipymes, orientada a impulsar sus inversiones, promover su crecimiento y fortalecer su capacidad de adaptación ante los desafíos actuales. Esta iniciativa contribuye a la sostenibilidad y permanencia de las empresas afiliadas, al tiempo que apoya los esfuerzos de reactivación económica del país.

CRÉDITO MIPYMES
Cifras en millones de pesos

Concepto	2023	2024	2025
Número de créditos	40	44	35
Valor desembolsos	\$ 7.030	\$ 8.035	\$ 3.815

Fuente: Sistemas Legados Operación de Crédito 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



► **Bancarización y
educación financiera:**

Se continuó promoviendo el crédito responsable y facilitando el acceso a los afiliados que nunca han tenido experiencia crediticia formal, vinculando 884 afiliados durante el año, para un total de 200.836 clientes bancarizados.

De acuerdo con la estrategia de promover el crédito responsable, se reafirma que un crédito bien manejado se constituye sin duda alguna en una herramienta para el mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y sus familias. Por ello, se promueven activamente los talleres de economía familiar entre sus empresas y trabajadores, capacitando a 3.892 personas.

► **Seguro Pan-American Life:**

Con esta alianza, los afiliados que tienen el cupo de crédito de la Tarjeta de Afiliación Multiservicios, crédito de consumo o hipotecario, cuentan con un seguro de vida que paga saldos de deudas y brinda estabilidad económica a los afiliados y sus familias, fortaleciendo su seguridad financiera en momentos críticos. Además, la cobertura de desempleo e incapacidad temporal exclusiva para trabajadores independientes demuestra el compromiso con el bienestar en situaciones imprevistas.

Desde 2017, cuando se inició el convenio, se han generado pagos por valor de \$ 23.718 millones, construyendo un futuro seguro y sostenible para los afiliados.

► **Cobranza digital:**

Se implementó un modelo innovador de gestión de cobranza que combina tecnología avanzada con un enfoque centrado en las personas. La solución incorpora inteligencia artificial, automatización y análisis de voz para administrar de manera integral el proceso de recuperación de cartera, desde las acciones preventivas hasta los controles de calidad, garantizando trazabilidad, eficiencia operativa y una interacción más humana con los afiliados.

La adopción de este esquema digital ha permitido reducir los costos operativos en un 30 % y aumentar la recuperación en un 13 %, evidenciando un desempeño más sostenible y responsable. Gracias a este modelo, los afiliados reciben comunicaciones claras, oportunas y respetuosas, mientras que la Organización fortalece una gestión ética, transparente y alineada con su compromiso social. Esta iniciativa refleja cómo la tecnología puede potenciar procesos más inclusivos y orientados al bienestar de las personas.





05.

ASEGURAR SOLIDEZ FINANCIERA PARA LA EQUIDAD

GRI 3-3 TM 2 V, TM 3 CSyS, GRI 2-6, ODS 1.a

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.

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**

Durante este periodo, se ejecutaron 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.

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, dirigido 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, centrados en 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.

Principales cifras e indicadores financieros:

► **Vivienda**

- Los ingresos totales del servicio de Vivienda se situaron en \$ 112.211 millones.
- El servicio de Vivienda generó un remanente de \$ 6.600 millones, los cuales se reinvierten en los programas sociales de Colsubsidio.

► **Crédito Social y Seguros**

- Los ingresos totales del servicio de Crédito Social y Seguros se situaron en \$ 162.103 millones.
- En el servicio de Crédito Social y Seguros, se generó un remanente de \$ 33.504 millones, el cual se reinvierte en los programas sociales de Colsubsidio.



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 los servicios de Vivienda, Crédito Social y Seguros Colsubsidio generan riqueza y la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

I. VALOR ECONÓMICO GENERADO	VIVIENDA			CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 102.132	\$ 137.876	\$ 112.211	\$ 158.119	\$ 158.316	\$ 162.103
TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO	\$ 102.132	\$ 137.876	\$ 112.211	\$ 158.119	\$ 158.316	\$ 162.103
II. VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO						
PAGOS REALIZADOS A TERCEROS, ESTADO TRABAJADORES DE LA CAJA	\$ 97.690	\$ 129.810	\$ 104.131	\$ 85.168	\$ 76.930	\$ 73.155
Pagos realizados al Estado	\$ 5.563	\$ 6.579	\$ 7.235	\$ 2.475	\$ 2.490	\$ 2.562
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	\$ 12.252	\$ 12.647	\$ 13.591	\$ 13.630	\$ 14.448	\$ 15.512
Pago a proveedores	\$ 79.876	\$ 110.585	\$ 83.304	\$ 69.063	\$ 59.992	\$ 55.081
OTROS CONCEPTOS	\$ 4.442	\$ 8.066	\$ 8.080	\$ 72.951	\$ 81.386	\$ 88.948
Utilidad/Remanente	\$ 1.846	\$ 6.230	\$ 6.600	\$ 46.015	\$ 32.912	\$ 33.504
Provisiones	\$ 1.197	\$ 241	\$ 0	\$ 25.627	\$ 46.450	\$ 52.118
Amortización	\$ 1.146	\$ 1.064	\$ 979	\$ 1.095	\$ 1.847	\$ 3.104
Depreciación	\$ 252	\$ 531	\$ 501	\$ 213	\$ 176	\$ 222
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	\$ 102.132	\$ 137.876	\$ 112.211	\$ 158.119	\$ 158.316	\$ 162.103
III. VALOR ECONÓMICO RETENIDO						
	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Fuente de información: Sistema Contable – SAP.
Cifras en millones de pesos.



TABLA DE CONTENIDOS GRI

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD VIVIENDA, CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
					MOTIVO		PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
CONTENIDOS GENERALES									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Perfil del servicio Cobertura Geográfica	6, 10, 15						WEF 1
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del servicio	6						
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Palabras de la subdirectora de servicios sociales Palabras del gerente de vivienda Palabras de la gerente de Crédito social y seguros Características del informe página	4, 5, 9						
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	9						
	2-5 Verificación externa		9		No procede	Este informe no será verificado por externos			

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio integral de Servicios Cobertura Geográfica Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral Solidez Financiera para la Equidad	6, 10, 13, 15, 81						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	42						
Transparencia y Gobierno Corporativo	2-8 Trabajadores que no son empleados				No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización			
Contar con el mejor talento humano	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	3, 30				P1		WEF 2
Contribuir a la conservación del ambiente	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	21				P1		
Generar desarrollo humano integral	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Consejo Directivo Palabras del director	3						
Asegurar solidez financiera para la equidad	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	21						WEF 1 WEF 1E WEF 3
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	21						
	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.							
	2-15 Conflictos de interés	Ética, Transparencia Corporativa							

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	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							
	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 Auditoria del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de interes, 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	30						
	2-19 Políticas de remuneración	El Director administrativo es de libre nombramiento y remoción, ejerce la representación legal y es el responsable de fijar la remuneración de la Alta Dirección y del resto de trabajadores de la Organización, de acuerdo con la Política de Compensación establecida. Esta política es definida teniendo en cuenta aspectos de mercado, estudios nacionales e internacionales y criterios claros que permiten la consecución y retención del talento que requiere la Caja para el logro de sus objetivos.							WEF 3E WEF 4E
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	30						

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	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 subdirectora de servicios sociales Palabras del gerente de vivienda Palabras de la gerente de Crédito social y seguros Retos Orientación estratégica	4, 5, 7						
	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del Servicio Ética, Transparencia Corporativa Modelo ambiental corporativo	12				P1		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil del servicio	12				P1		
	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	28						WEF 5
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales	33						
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	18						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	26				P1		WEF 3
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones Laborales de confianza	66				P3		

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
GRI 3: TEMAS MATERIALES									
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	21						WEF 3
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	21						WEF 3 WEF 6
MATERIALIDAD VIVIENDA									
TM 1. Accesibilidad a soluciones de vivienda y subsidios	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	82					SASB IF-HB-000.C	WEF 3
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Auditoría Interna	32				PG10		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		
	205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios	99						
	TM 2. Crecimiento rentable y sostenible	3-3 Gestión de los temas materiales	Asegurar solidez financiera para la equidad	100					

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	102						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E
	207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	TM 3 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores								
Perfil Corporativo	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	41						WEF 3
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	42						

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	63						
	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	Equipo de trabajo Rotación Nuevas Contrataciones	47, 49						WEF 17
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	63						
	401-3 Permiso parental	Permiso parental	64						
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	60						

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	59						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	60						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	60						
	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	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	61					SASB IF-HB-320a.1	WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	61						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	56, 57				PG1 PG4		WEF 16

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	56						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia Equipo de Trabajo	29, 30, 43						
Transparencia y Gobierno Corporativo	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
Contar con el mejor talento humano	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	66						WEF 21E
Contribuir a la conservación del ambiente	TM 4. Gestión comunitaria	3-3 Gestión de los temas materiales	91						
Generar desarrollo humano integral	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Integral Humano	81				PG1		
Asegurar solidez financiera para la equidad	TM 5. Innovación y eficiencia operacional	3-3 Gestión de los temas materiales	34, 88						

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 6. Proyectos con criterios de sostenibilidad ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la conservación del Ambiente	74					SASB IF-HB-160a.4	WEF 3
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	74				PG7 PG8 PG9		
	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	74				PG7 PG8 PG9		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	68				PG7 PG8 PG9		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	68				PG7 PG8 PG9		
	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	68				PG7 PG8 PG9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	69				PG7 PG8 PG9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	68				PG7 PG8 PG9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	74				PG7 PG8 PG9		WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	74				PG7 PG8 PG9		WEF 12E
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	70, 71, 72				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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	70, 71, 72						
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	70, 71, 72				PG7 PG8 PG9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	71				PG7 PG8 PG9		
	306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	71				PG7 PG8 PG10		
TM 7. Cadena de abastecimiento	3-3 Gestión de los temas materiales	Cadena de Abastecimiento	40						
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	40						
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	40						
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	40				PG1 PG2		

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
MATERIALIDAD CRÉDITO SOCIAL Y SEGUROS									
TM 1. Accesibilidad a créditos y seguros	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	90					SASB FN-CF-000.B SASB FN-IN-000.A	WEF 3
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Auditoría Interna	32				PG10		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		
	205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		
TM 2. Portafolio de servicio pertinente	3-3 Gestión de los temas materiales	Crédito Social y Seguros	94					SASB FN-IN-270a.4	WEF 2 WEF 11
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		WEF 3
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas contra la libre competencia	Colsubsidio no tuvo acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y prácticas monopólicas.							WEF 29E
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia	29, 30, 43						

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 3. Crecimiento rentable y sostenible	3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	94						WEF 3
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Conciencia e Inversión Ambiental	32				PG7 PG8 PG9		
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	102						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E
	207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
TM 4. Experiencia del cliente	3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del cliente	36					SASB FN-IN-270a.2	WEF 3

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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
TM 5. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	41						WEF 3
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	42						
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	63						
	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.							
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Equipo de trabajo Rotación Nuevas Contrataciones	47, 49						
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	6 3						
	401-3 Permiso parental	Permiso parental	64						
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	60						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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	59						WEF 23E
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	60						WEF 16
Contribuir a la conservación del ambiente	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	60						
Generar desarrollo humano integral	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	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						WEF 2 WEF 11
Asegurar solidez financiera para la equidad	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	59						WEF 12
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	61						WEF 21E
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	61						WEF 3
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	56, 57				PG1 PG4		

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

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	56						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	29, 30, 43						
Transparencia y Gobierno Corporativo	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		
Contar con el mejor talento humano	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	66						
Contribuir a la conservación del ambiente	TM 6. Innovación y eficiencia operacional	Gestión Organizacional	34						WEF 3
Generar desarrollo humano integral	TM 7. Transformación digital	Tecnología	35						WEF 3
Asegurar solidez financiera para la equidad									



TABLA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
1. Fin de la Pobreza	1	81
	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.	100
5. Igualdad de Genero	5	41
	5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.	94
6. Agua Limpia y Saneamiento	6	68
	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.	68
	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.	68
	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.	68
	6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.	68
7. Energía Asequible y no Contaminante	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.	73



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico	8	41
	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.	41
	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.	41
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	41
	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.	41
9. Industria, Innovación e 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.	81
	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.	20
	9.a Facilitar el desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes en los países en desarrollo mediante un mayor apoyo financiero, tecnológico y técnico a los países africanos, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.	81
10. Reducción desigualdades	10	81
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles	11	81
	11.1 De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.	81
	11.6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.	81



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
12. Producción y Consumo Responsables	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	66
	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.	66
	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
13. Acción por el Clima	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	66
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad de las personas e instituciones para mitigar el cambio climático, adaptarse a él, reducir sus efectos y dar alerta temprana.	66
15. Vida de ecosistemas terrestres	15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible.	75
	15.5 Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción.	75
	15.7 Adoptar medidas urgentes para poner fin a la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y abordar la demanda y la oferta ilegales de productos silvestres.	75
	15.9 Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad.	75
16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	28
17. Alianzas para Lograr los Objetivos	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.	9

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

Vivienda
Edwin Camilo Valle Beltrán

Crédito Social y Seguros
Yineth Astrid Vergara Zamora

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

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