

2022

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



VIGILADO SuperSubsidio



 **cajasan**



ÍNDICE

PÁG

CAPÍTULO

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Nuestro décimo segundo informe de sostenibilidad

04

Informe del Director

06

Así trabaja Cajasan

08

Nuestro Gobierno Corporativo

12

Nuestras prácticas laborales

25

Nuestros Servicios Sociales Integrales

38

Nuestra gestión ambiental responsable

46

Nuestra efectividad organizacional

53

Nuestra contribución al desarrollo social de la región

57

Materialidad Cajasan 2022

70

Tabla GRI Informe de Sostenibilidad 2022

73

NUESTRO DÉCIMO SEGUNDO INFORME DE SOSTENIBILIDAD

1

NUESTRO DÉCIMO SEGUNDO INFORME DE SOSTENIBILIDAD

GRI 102-1 102-3, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 6, ODS 7, ODS 8, ODS 10, ODS 17



65 años haciendo presencia en el departamento nos hacen sentir orgullosos. Son más de seis décadas trabajando día a día por su transformación, a través de la prestación de servicios con un alto sentido de compromiso por los impactos que nuestras actividades puedan causar al medio ambiente. Nuestra filosofía nos orienta a contribuir al bienestar y la felicidad de las familias, pero creemos con certeza que esto solo será realidad si garantizamos que nuestro planeta reciba el menor daño posible. Siendo coherentes con lo anterior, asumimos el reto, desde hace más de una década, de enfocar nuestra gestión corporativa en desarrollar prácticas sostenibles y trabajar de manera ética, responsable y transparente por la gestión de iniciativas que aporten desde una perspectiva social, económica, ambiental y de buen gobierno corporativo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); convencidos de que nuestros aportes se verán reflejados en la transformación social y ambiental de Santander.

Complacidos presentamos nuestro décimo segundo Informe de Sostenibilidad, que venimos reportando de manera ininterrumpida desde el 2011 ante la Red Pacto Global Colombia. Implementando los estándares exigidos en la opción Esencial del Global Reporting Initiative (GRI), el Informe de Sostenibilidad Cajasan 2022 reúne nuestra Comunicación de Progreso (COP); así mismo, propende por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y la gestión de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), facilitando la toma de decisiones y la oportuna gestión del riesgo.

Consolidamos en este reporte los avances más significativos de nuestra Caja de Compensación en el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, convirtiéndose en la versión más reciente y actual del documento en mención al sustituir la undécima edición.

La ejecución de este documento fue liderada por la Unidad de Gobierno Corporativo, responsable de la revisión, validación y aprobación del presente informe, consolidado con el respaldo de todos los servicios de Cajasan, quienes reportaron sus prácticas, alcance, acciones e iniciativas estratégicas bajo la nueva metodología de estándares GRI.



Los invitamos a consultar el Informe de Sostenibilidad Cajasan 2022, disponible a través de la página web www.cajasan.com; así mismo, está publicado en la página del Global Compact www.unglobalcompact.org. Si tienen alguna inquietud, comentario o sugerencia puede comunicarse con nosotros a través del correo electrónico de la Líder de la Unidad de Gobierno Corporativo angela.duran@cajasan.com

INFORME DEL DIRECTOR

2



Informe del DIRECTOR

Llegamos a nuestro aniversario número 65 aportando a Santander con nuestro propósito, de **generar experiencias de bienestar y felicidad que transforman vidas y comunidades**, principalmente con la convicción de que solo es posible si seguimos orientando nuestra gestión desde un enfoque de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

El World Economic Forum ha reportado en varios de sus informes que los riesgos del medio ambiente como la acción climática, los eventos meteorológicos extremos, los desastres naturales y la pérdida de biodiversidad, por mencionar solo algunos, se sitúan entre los más graves para la economía mundial.

Frente a esta realidad somos agentes de cambio y desde hace más de una década atendimos al llamado de la Red Pacto Global Colombia y el Global Reporting Initiative (GRI) reportando nuestras buenas prácticas, que dan cuenta de las contribuciones que como corporación hacemos, midiendo, evaluando y definiendo acciones social y ambientalmente responsables que contribuyan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Como parte de estas acciones llevamos a cabo el **I Foro Anticorrupción**, iniciativa liderada por la Unidad Staff Auditoría Interna y con el apoyo de Pacto Global - Red Colombia, la ESSA, Alliance For Integrity y la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB. En este evento **participaron 267 personas de 174 empresas del País**. Creemos que es un momento histórico hacia una transición que logre disminuir el impacto negativo sobre el planeta, y para lograrlo es necesario que cada vez más organizaciones implementen acciones favorables a este propósito común.

Asumimos el compromiso de trabajar por una transición global sostenible desde las transformaciones que podemos generar en la región a través del fortalecimiento del tejido empresarial. En 2022 **lideramos el Nodo Oriente del Pacto Global** que les permite a las empresas afiliadas con nosotros acceder a la formación en sostenibilidad empresarial y participar en actividades de intercambio de buenas prácticas ambientalmente sostenibles en la operación de las organizaciones.

Dentro del sistema de compensación Cajasán asumí el reto de ser multiplicadora de experiencias y saberes positivos para que cada día nuestras empresas afiliadas se movilicen hacia prácticas ecoamigables. Una de ellas es transformar la lógica de consumo de comprar, usar, tirar, en consecuencia, realizamos el Curso de Economía Circular para Pymes santandereanas en alianza con la Cámara de Comercio, Tecnológica del Oriente y Asopagos Graduamos a **70 empresas**; lo que suma un total de **136 organizaciones formadas bajo esta iniciativa**.

Sumado a esto fortalecimos nuestra política de cero papel **recolectando 4.794 Kg de papel y cartón**, esto nos llevó a un ahorro significativo de energía. Ratificamos nuestro propósito de crear una cultura ambiental responsable en el departamento y la tarea inicia por casa. Es así como continuamos consolidando iniciativas que permitan hacer un uso adecuado de los residuos, reciclando y gestionando la disposición para su reutilización; e **innovando en la digitalización de procesos en condiciones de transparencia y ciberseguridad**.

Estas acciones destacadas dan cuenta de nuestro trabajo que también se ve reflejado en la búsqueda de mayores eficiencias en la gestión y consumo responsable de los recursos hídricos y energéticos. En este sentido, continuamos apostándole a alternativas amigables para la consecución de energía a través de los sistemas ON GRID Y OFF GRID. Con el uso de nuestras plantas fotovoltaicas ON-GRID **se evitaron 31,2 Ton de emisiones de dióxido de carbono (CO2)**, principal gas de efecto invernadero (GEI) de origen humano.

Por otra parte, retomamos el proyecto Topocoro que será una experiencia inolvidable de turismo regenerativo y cuidado de la biodiversidad, para esto hemos garantizado un diseño sostenible; contribuyendo al desarrollo económico de la zona bajo la premisa del respeto por el medio ambiente. Asimismo, la construcción de la fase 4 y 5 de la Sede principal Puerta de Sol se implementó bajo un ecodiseño que permite el ahorro en el consumo hídrico y energético a través del almacenamiento de aguas lluvias y el uso de plantas fotovoltaicas.

La sostenibilidad es un eje fundamental de nuestra filosofía y trabajamos en acciones desde otros ángulos que complementan lo que hacemos sobre el cuidado del medio ambiente; nos enorgullece la distinción otorgada a La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán como caso de éxito en Colombia por su **Ruta de Empleabilidad con Inclusión** y el trabajo contra la desigualdad, la exclusión y las condiciones de extrema pobreza de **32.273 niñas, niños y adolescentes** de la población vulnerable en 44 municipios del Departamento de Santander, a través del Fondo de Atención Integral a la Niñez y Jornada Escolar Complementaria (FONNIÑEZ).

Como caja de compensación nos inspira trabajar por una sociedad más equitativa en donde todos podamos vivir en condiciones dignas y desarrollar nuestras competencias y habilidades. Por esa razón, en Cajasán siempre encontrarán un aliado estratégico dispuesto a trabajar con ética y transparencia, generando experiencias de bienestar y felicidad que transforman vidas y comunidades, de las que se puedan sentir orgullosos.

Presentamos entonces este décimo segundo informe de sostenibilidad 2022 que da cuenta de las acciones implementadas en esta vigencia.

César Augusto Guevara Beltrán

Director General



ASÍ TRABAJA CAJASAN

3



ASÍ TRABAJA CAJASAN

GRI 102-1, 102-2, 102-7

Somos una gran familia en Santander y nos sentimos orgullosos por tener una organización con 65 años de existencia. Paso a paso hemos ido construyendo un legado para la historia de la región, firmes en nuestro propósito que distingue lo que hacemos: **generar experiencias de felicidad y bienestar que transforman vidas y comunidades.** Ratificamos nuestro compromiso de hacer del departamento un territorio con una sociedad más equitativa, sostenible e inclusiva.



*las cifras financieras del año 2022 contenidas en el presente informe, están preparadas bajo los estándares de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIF)

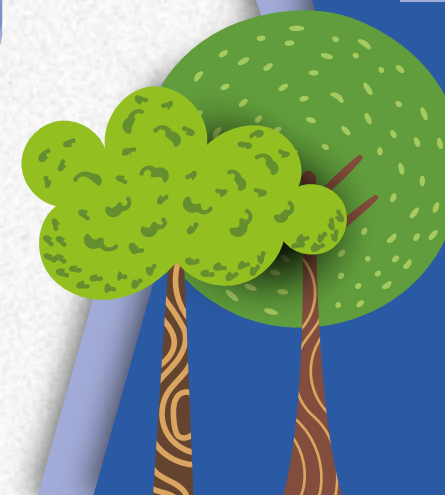


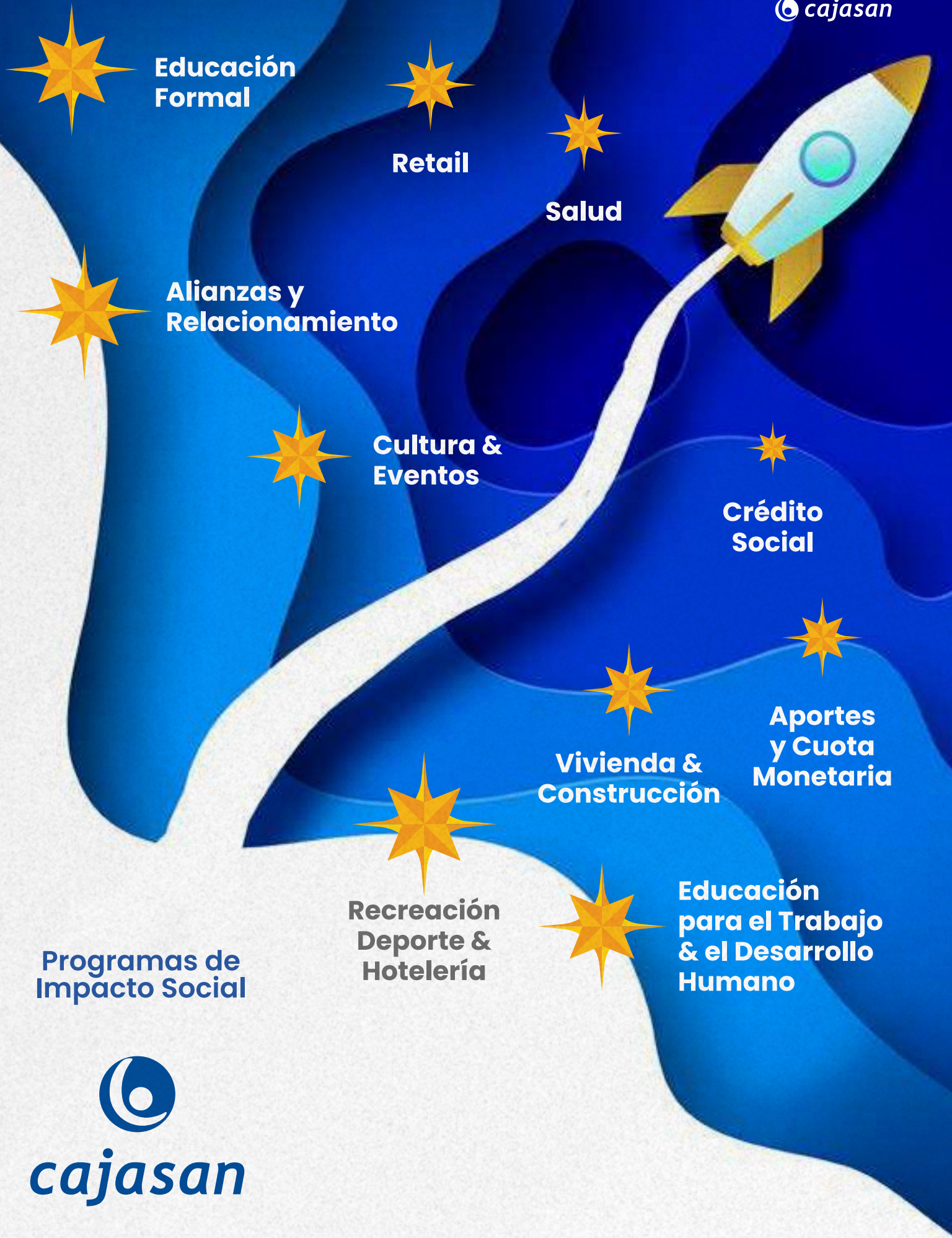
Aportes (millones):
\$158.053

Trabajadores afiliados:
180.197

Cobertura total de afiliados:
403.207

Empresas afiliadas:
21.871





NUESTRA PRESENCIA EN LA REGION

GRI 102-3, 102-4, 102-6

Cajasán hizo presencia en 2022 en

46

MUNICIPIOS

- 3 IPS
- 18 CIS
- 2 Hoteles
- 3 Droguerías
- 3 Bibliotecas
- 1 Unidad Móvil
- 4 Preescolares
- 7 Supermercados
- 1 Centro Educativo
- 1 Operador Turístico
- 3 Institutos Técnicos
- 8 Agencias de Empleo
- 4 Centros Empresariales
- 3 Centros Recreativos de Eventos y Deportivos

- Zona Norte**
- CIS Puerto Wilches
 - CIS Sabana de Torres
 - CIS Barrancabermeja
 - CIS El Centro
 - CIS San Vicente de Chucurí
 - CIS Cimitarra

- Zona Sur**
- CIS Socorro
 - CIS San Gil
 - CIS Vélez
 - CIS Barbosa

- Zona Centro**
- Bucaramanga
 - CIS Girón
 - CIS Piedecuesta
 - CIS Lebrija
 - CIS Málaga
 - CIS Rionegro
 - CIS Zapatoca



NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

4

Nuestro GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 103-3, ODS 16-17



En 2022 cumplimos 65 años siendo aliados estratégicos de los santandereanos, en este largo camino aprendimos que dentro del sistema de compensación somos protagonistas del cambio y la transformación social. Por esta razón, hicimos de la sostenibilidad un eje transversal en nuestra filosofía, asumiendo el compromiso de aportar desde cada una de las acciones que emprendemos como organización a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Creemos que la sostenibilidad ya no es una opción sino una ventaja competitiva y bajo esa premisa compartimos nuestro conocimiento y experiencia con las empresas a las cuales apoyamos, para que su gestión social, ambiental y económica las conduzca a lograr sus objetivos; con un sentido amplio de responsabilidad frente a los retos sociales y medioambientales que se viven actualmente.

Materializamos nuestro propósito a partir de políticas y mecanismos que garantizan la sostenibilidad; realizando acciones internas de control, medición y seguimiento. Principalmente, trabajamos de la mano de nuestros colaboradores fortaleciendo sus conocimientos en temas éticos y de gobierno corporativo para que nuestras prácticas estén siempre basadas en principios de justicia, responsabilidad, transparencia y equidad.

Consolidamos a través de informes periódicos los resultados de nuestra gestión, es así como presentamos el balance desde la unidad de gobierno corporativo en la vigencia 2022:



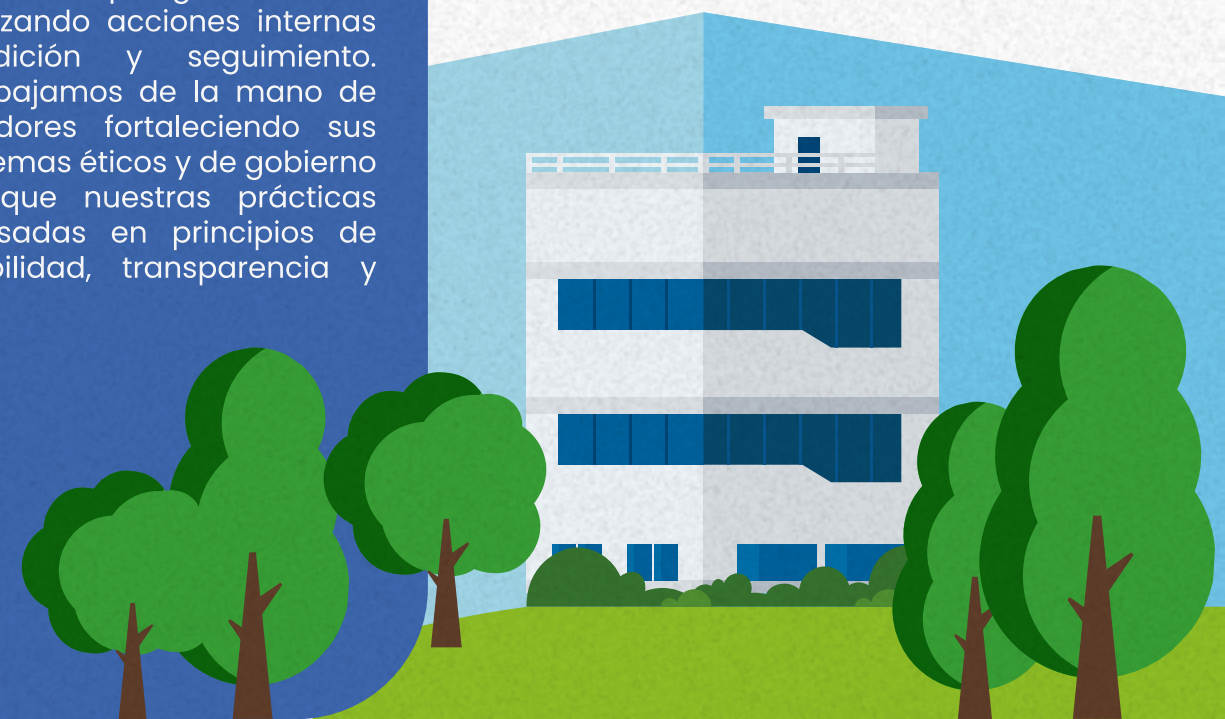
Lideramos el Nodo Oriente del Pacto Global que les permite a las empresas afiliadas con nosotros acceder a la formación en sostenibilidad empresarial, participar de espacios de visibilidad, ferias y actividades de intercambio de buenas prácticas ambientalmente sostenibles en la operación de las organizaciones.



Graduamos a 70 empresas en el Curso de Economía circular para Pymes santandereanas, realizado en alianza con la Cámara de Comercio, Tecnológica del Oriente y Asopagos; lo que suma un total de 136 organizaciones formadas bajo esta iniciativa.



Llevamos a cabo el I Foro Anticorrupción, iniciativa liderada por la Unidad Staff Auditoría Interna, con nuestro acompañamiento y con el apoyo de Pacto Global - Red Colombia, la ESSA, Alliance For Integrity y la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB. En este evento participaron 267 personas de 174 empresas del País; con más de 400 reproducciones en YouTube.



Ética y cumplimiento

La ética y la transparencia son pilares esenciales dentro de nuestra cultura corporativa que nos han permitido trascender a lo largo de estos 65 años, tiempo en el que hemos construido relaciones sólidas de confianza con nuestros grupos de interés, empresas aportantes, entidades de control y agremiaciones.

En Cajasán estamos comprometidos para lograr un alto grado de transparencia, eficiencia, lealtad, respeto, responsabilidad y honradez en las actividades que desarrollamos; es por esto, que contamos con la Línea Ética que permite administrar con calidad y oportunidad la información generada por los trabajadores mediante los reportes anónimos de las posibles violaciones reales y potenciales a nuestro Código de Ética y Buen Gobierno y Circular 023/2010, generando cultura de autocontrol y sentido de pertenencia.

Mantuvimos a disposición del público el canal de denuncia denominado la Línea Ética en el portal web

<https://serviciosonline.cajasan.co/LineaEtica/Radicar.aspx>

, que durante la vigencia 2022 recibió y tramitó 31 reportes, de los cuales ninguno corresponde a Fraude.

Propiedad y forma legal

GRI 102-5

Las cajas de compensación familiar son personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil; cumplen funciones de seguridad social y están sometidas al control y vigilancia del Estado, en la forma establecida por la Ley 21 de 1982, de origen legal y de naturaleza especial, con fines sociales y su regulación y orientación compete al Estado; obtienen su personería jurídica ante la Superintendencia del Subsidio Familiar y están sometidas a su inspección y vigilancia.

En virtud de esta naturaleza privada, la estructura y administración de las cajas de compensación familiar está determinada por la ley, la cual contempla que estén dirigidas por una asamblea general de afiliados, un consejo directivo y un director administrativo.

Estructura de Gobierno Corporativo

GRI 102-18



y demás comités reglamentados al interior de la corporación.



- Comités de Gobierno
- Comité de Control de Gestión
- Comité de Gestión Humana
- Comité de Ética y Buen Gobierno
- Comité Financiero

- Comités Estratégicos
- Comité de Seguimiento
- Comité de T.I.
- Comité Estratégico de Comunicaciones
- Comité de Proyectos de Inversión

- Comité de Archivo
- Comité de Alianzas
- Comité de Ingresos
- Comité de Proyecto Zafiro

CONSEJO DIRECTIVO Cajasán 2022

GRI 102-22

Representantes Empleadores

Principales

- Pablo Gómez Mogollón
- Alfonso Pinto Afanador
- Germán Vesga Ballesteros
- Édgar Orlando Lesmez Rodríguez
- Mario Enrique Hernández Chavarro

Representantes Trabajadores

Principales

- Samalia Santamaría Romero
- Pedro Pablo Giraldo Lozano
- Orlando Suárez Barrera
- Luis Alfonso Duitama Santos
- Oscar Mauricio Estupiñán Ramírez

Equipo Directivo

- César Augusto Guevara Beltrán
- Martha Liliana Quintero Álvarez
- Luisa Fernanda Mejía Laiton
- Norma Yolanda Hernández Vanegas
- Ana Milena Serrano Vesga
- Ángela Patricia Durán Rueda

Suplentes

- Alix Porras Chacón
- Socorro Neira Gómez
- Miguel Ernesto Arce Galvis
- Álvaro Jany Barbosa

Suplentes

- Esperanza Durán Pulido
- Lenoy López Gallego
- Luis Erwin Díaz Serrano
- Henry Pinzón Pico
- Sandra Cecilia Acosta Sánchez

Director General
 Subdirectora de Soporte Estratégico
 Subdirectora de Servicios Sociales

Gerente Estratégico Unidad Planeación y Gestión
 Gerente Estratégico Unidad de Auditoría Interna
 Líder Estratégico Unidad de Gobierno Corporativo y Alianzas

Unidades Estratégicas de Negocio

Carlos Martín Díaz Prada.....	Gerente Estratégico Unidad de Vivienda y Construcción
Nubia Esther Hernández Jaimes.....	Gerente Estratégico Unidad de Retail
Mayra Alejandra Amaya Granados.....	Gerente Estratégico Unidad de Salud
Nathalia Jimena Pérez Camacho.....	Líder Estratégico Unidad de Aportes y Cuota Monetaria
Alba Yaneth Gómez Meza.....	Líder Estratégico Unidad de Programas de Impacto Social
Diana Marcela Camacho.....	Líder Estratégico Unidad de Crédito Social
María Margarita Sánchez Mantilla.....	Líder Estratégico Unidad de Gestión Comercial
Sandra Liliana Ibarra Ferreira.....	Líder Estratégico Unidad de Recreación, Deportes y Hotelería
Beatriz del Socorro Solano Gélvez.....	Líder Estratégico Unidad de Educación Formal
Yaira Marie Alfaro Barón.....	Líder Estratégico Unid. Educ. para el Trabajo y el Desarrollo Humano
Mercedes Galeano.....	Líder Estratégico Unidad de Cultura y Eventos
Andrea Julieth Peña Pinzón.....	Jefe Unidad de Comunicaciones
Eliana López Mancilla.....	Jefe de Zona Sur
Yoban Alberto Ballén Suárez.....	Jefe de Zona Norte

Unidades de Soporte Estratégico

Martha Azucena Mejía Camacho.....	Líder Estratégico Unidad de Jurídica
Luisa Fernanda Carvajal Criado.....	Líder Estratégico Unidad de Gestión Humana
Rebeca Mejía Monsalve.....	Líder Estratégico Unidad de Tecnología de Información
Diana María Forero Ríos.....	Líder Estratégico Unidad de Servicios Administrativos
Jeimith Alexandra Torres Hernández.....	Líder Estratégico Unidad de Contabilidad
Silvia Juliana Cely Calvete.....	Jefe Unidad de Abastecimiento y Logística
Alicia Rey Celis.....	Jefe Unidad de Control Financiero y Presupuestal
Olga Yohana Vásquez Solano.....	Jefe Unidad de Tesorería

Gestión de Riesgos Corporativo

GRI 205-1

Contamos con el Manual Antifraude y Anticorrupción, en donde establecimos políticas y procedimientos para combatir toda operación relacionada con los riesgos de corrupción. Además, dispusimos de los servicios de Risks International S.A.S a través de la plataforma COMPLIANCE para la verificación de los terceros (proveedores, clientes, y trabajadores), a través de consultas de listas restrictivas, vinculantes, sancionatorias y PEPS.

En la vigencia 2022, Identificamos 35 riesgos de corrupción en las diferentes unidades y se realizaron 250 controles para poder mitigar el impacto y el nivel de ocurrencia de los riesgos. De igual forma se hicieron 1.177 consultas a los terceros con el fin de evitar la contratación de personas implicadas en corrupción y/o fraude.

Gestión de la Ética y la Anticorrupción

GRI 205-2

En 2022 fortalecimos el conocimiento de nuestros colaboradores en las políticas corporativas de ética y buen gobierno a través de las siguientes acciones:



Socializamos la malla de Gobierno corporativo a **677 colaboradores**



782 colaboradores firmaron conflicto de interés a diciembre de 2022



Llevamos a cabo **3 Comités** de Ética y Buen Gobierno

Relacionamiento con nuestros grupos de interés

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Consejo Directivo: Generar la interacción y herramientas que permitan fortalecer la toma de decisiones para cumplir los retos, objetivos y metas que aporten a la sostenibilidad de la Corporación.

Organismos de vigilancia y control: Mantener una relación fluida con información confiable y oportuna que permita asegurar una adecuada gestión y control para dar cumplimiento a las disposiciones legales.

Proveedores: Ofrecer una relación comercial justa y equitativa a través de procesos de selección transparentes y el desarrollo de nuestros proveedores.

Aliados: Procurar el crecimiento y desarrollo conjunto con nuestros aliados bajo criterios claros y compartidos que generen impacto positivo y resulten favorables para ambas partes.

Colaboradores: Generar espacios de participación y diálogo para nuestros colaboradores, ejecutar iniciativas de formación y bienestar que apalanquen su desarrollo propiciando el equilibrio entre lo laboral, personal y familiar.

Gobierno nacional, local y/o departamental: Crear tejido social mediante una gestión articulada con los actores sociales, garantizando el uso eficiente de los recursos en servicios que aporten al desarrollo de la región.

Comunidad: Honrar nuestro propósito central contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad ofreciendo productos, servicios y proyectos que respondan a sus necesidades.

Gremios y asociaciones: Liderar de manera conjunta, iniciativas de interés común que impacten positivamente a las comunidades participando activamente en las alianzas para el desarrollo del gremio.

Sindicato: Mantener una comunicación abierta y propositiva con la organización sindical sobre el desarrollo de la Corporación.

Medios de Comunicación Interna

Trabajamos estratégicamente nuestras comunicaciones con el fin de crear y fortalecer canales que nos faciliten informar y escuchar de manera inmediata y oportuna al talento humano que conforma la Caja. Promovemos el conocimiento de las políticas, estrategias, planes, procedimientos y actividades implementadas por la Corporación para su mejoramiento continuo.

Nombre	Concepto	Frecuencia
Intranet Cajasan	Medio de comunicación donde se abordan temáticas relacionadas con: políticas, procedimientos, procesos, nuevas iniciativas estratégicas, actividades corporativas, de bienestar, capacitación, cambios organizacionales, valores corporativos, entre otros aspectos.	Permanente
Correo interno 'EnCajasan'	<p>Correo de carácter institucional que fortalece la interacción y comunicación con los colaboradores Cajasan al informarles oportunamente sobre las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programa Salario Emocional ● Programa Buena Onda ● Invitación a eventos internos ● Actividades del Plan de Bienestar. ● Actividades de Capacitación ● Campañas internas para incentivar las visitas a la Intranet. ● Campañas internas promocionales y de beneficios únicamente de colaboradores. ● Exaltación de colaboradores (por alguna circunstancia) ● Galerías fotográficas internas (eventos corporativos internos) ● Socialización temas ambientales ● Socialización sobre herramientas tecnológicas (tips) ● Tips de mejoramiento continuo. ● Tips sobre seguridad y salud en el trabajo. ● Tips sobre atención al cliente, entre otros. 	Semanal

Nombre	Concepto	Frecuencia
Grupo de equipo directivo WhatsApp	Esta herramienta alternativa dirigida a los gerentes, líderes tácticos de las unidades de negocio, asesores comerciales y soporte estratégico y staff; busca que estos sean voceros de la información recibida replicándola a nivel interno (con su propio equipo de trabajo) y externo (empresas afiliadas, grupo familiar). La información remitida allí se encuentra relacionada con: programas, servicios, promociones, eventos corporativos (conferencias, talleres, seminarios, ferias de servicios, entregas de subsidios de vivienda, lanzamientos proyectos, ceremonias graduación Centro Educativo Cajasan e Instituto Técnico Laboral Cajasan, entre otros) de los diferentes servicios que presta la Caja de Compensación.	Diaria
Red social corporativa Yammer	<p>Red social privada para organizaciones que hace parte de las aplicaciones que ofrece Microsoft a través de su servicio Outlook, al que están asociados los correos corporativos de Cajasan.</p> <p>Justamente, el acceso a Yammer está determinado por el dominio web de Cajasan, por lo tanto, solo pueden interactuar las personas con correos corporativos. La red social brinda un espacio de comunicación abierta entre los colaboradores de la empresa a través de grupos donde sus miembros pueden ponerse al día sobre temas de interés para la organización, participar en discusiones encadenadas y mantener conversaciones.</p> <p>Una vez dentro de la red, podrá visualizar e interactuar en el grupo "Toda la empresa" que es el espacio público de Cajasan en Yammer, donde están todos los integrantes. El colaborador también puede crear un grupo para compartir temas específicos.</p>	Permanente



Medios de Comunicación Externa

Fortalecemos el relacionamiento con nuestros grupos de interés, partiendo de acciones que buscan informar de manera directa a empresarios, trabajadores afiliados, beneficiarios, aliados estratégicos y comunidad en general relacionada con programas, proyectos y servicios prestados por Cajasán para su bienestar, calidad de vida, sano entretenimiento, economía familiar, aprovechamiento del tiempo libre, capacitación, entre otros aspectos.

Nombre	Concepto	Grupos de interés	Frecuencia
Revista Fácil Vivir	Considerado el medio de comunicación institucional representativo de Cajasán. Tiene como propósito central informar a nuestros afiliados y grupos de interés sobre los beneficios y novedades que brinda la Caja de Compensación en la región mediante la prestación de servicios sociales integrales en materia de Subsidio Familiar, Vivienda, Salud, Supermercados, Crédito Social, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, FOSFEC, Educación, Capacitación, Cultura, Recreación, Deporte y Turismo, Alianzas Estratégicas. También, se da a conocer los programas de impacto social desarrollados por la Caja con población vulnerable no afiliada (personas con discapacidad, adultos mayores, niños, niñas y adolescentes, mujeres cabeza de hogar) en el Departamento.	<ul style="list-style-type: none">  Empresas afiliadas  Trabajadores afiliados.  Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros.  Comunidad en general. 	
Página web Cajasán	<p>Disponemos de una página web interactiva que, a través de la dirección: www.cajasán.com, brinda información de interés general para nuestros afiliados relacionada con los beneficios sociales integrales que ofrece la Caja de Compensación frente a los temas de Subsidio Familiar, Vivienda, Salud, Supermercados, Crédito Social, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, FOSFEC, Educación, Capacitación, Cultura, Recreación, Deporte y Turismo, Alianzas Estratégicas y Programas de Impacto Social.</p> <p>Como propuesta complementaria, cuenta con servicios en línea para el fácil acceso, consulta y descarga de la información relacionada con su empresa o trabajo, en donde empresarios y trabajadores afiliados pueden consultar el saldo de su cuota monetaria, generar el certificado de afiliación, descargar el documento de pago de aporte parafiscal, realizar su proceso personalizado de registro, actualización de datos de trabajador y su grupo familiar de forma directa a través del portal web; cambiar, modificar, recordar su contraseña en caso de olvido.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Empresarios y trabajadores afiliados.  Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros.  Proveedores  Comunidad en general. 	Permanente

Nombre	Concepto	Grupos de interés	Frecuencia
Redes Sociales Cajasán	<p>Contamos con perfiles institucionales en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube, desde los que se informa a nuestros grupos de interés sobre las ofertas, promociones, descuentos y servicios que brinda Cajasán para su bienestar y calidad de vida.</p> <p>Adicionalmente, realizamos el cubrimiento en tiempo real de las diferentes actividades y eventos corporativos de la Caja de Compensación para hacer visible la gestión y relacionamiento con nuestros grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none">  Afiliados, beneficiarios y comunidad en general. 	Permanente
Protocolos publicitarios de servicios	Promociona e informa en los diferentes eventos corporativos organizados por Cajasán de mayor visibilidad e impacto social sobre las ofertas, descuentos, programas y servicios de cada negocio.	<ul style="list-style-type: none">  Afiliados, beneficiarios y Comunidad en general. 	De acuerdo con la agenda comercial de cada negocio
Televisores	Rotación programada de publicidad promocional (spots) y novedades relacionadas con los servicios Cajasán en las sedes que cuenten con circuito de televisión como la Sede Administrativa y el Supermercado Puerta del Sol, Parque Condominio, IPS Cajasán Ciudadela, CIS Cajasán Barrancabermeja, entre otras.	<ul style="list-style-type: none">  Empresarios, Trabajadores afiliados  Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros.  Comunidad en general. 	Mensual
Cápsulas informativas	Videos de corta duración (máximo 2 minutos) que contextualizan con imágenes de apoyo y testimonios de afiliados que dan su apreciación frente al evento organizado y/o beneficio recibido por Cajasán. Son publicados en las redes sociales de la Caja y enviados también por los grupos de WhatsApp de la Corporación.	<ul style="list-style-type: none">  Trabajadores afiliados, beneficiarios.  Segmentos de población específica.  Comunidad en general.  Colaboradores Cajasán. 	Mensual
Mensajes de texto	Texto de 160 caracteres dirigidos en su totalidad a los afiliados categorías A y B para informar acerca de las promociones, campañas comerciales e información de interés que ofrecen los servicios de la Caja de Compensación en materia de Subsidio Familiar, Supermercados, Recreación, Celebración eventos corporativos, Capacitación, Convocatorias de Subsidio en Especie, FOSFEC, entre otros aspectos.	<ul style="list-style-type: none">  Trabajadores afiliados, beneficiarios.  Segmentos de población específica. 	Mensual

Medios de Comunicación Mixta (Internos y Externos)

Respondieron a las necesidades y expectativas de los públicos internos y externos de la Corporación.

Nombre	Concepto	Grupos de interés	Frecuencia
Webmailing	Piezas publicitarias que se envían por correo electrónico informando sobre promociones, descuentos, actividades de un servicio específico de la Corporación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Empresarios, Trabajadores afiliados ● Beneficiarios ● Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros. ● Colaboradores Cajasán. 	Diaria: Webmailing
Publihold	Mensajes corporativos y promocionales de los servicios de Cajasán puestos en las llamadas en espera de las líneas telefónicas de las diferentes sedes de la Corporación. Aplica también para público interno.	<ul style="list-style-type: none"> ● Afiliados y Comunidad en general. 	Quincenal / Mensual



Nuestra Gestión al Cliente

Establecimos un proceso de gestión al cliente que facilita la recepción de todas las peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones referentes a la Corporación, de esta forma garantizamos la retroalimentación frente a la prestación de nuestros servicios. Asimismo, desarrollamos mecanismos de medición y seguimiento a la experiencia de servicio al cliente de forma trimestral con los grupos de interés (afiliados, comunidad, colaboradores y aliados), lo que nos permite identificar percepciones e implementar acciones para el continuo mejoramiento.



Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

GRI 419-1

En la vigencia 2022 La Unidad de Soporte Estratégico Jurídica NO tiene registro de multas y sanciones no monetarias significativas, generadas en procesos administrativos o judiciales que se hayan concluido en contra de la Corporación en relación con el incumplimiento de leyes y normativas en el ámbito social y económico.

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

GRI 307-1

La Unidad de Soporte Estratégico Jurídica y la Unidad de Servicios Administrativos NO tienen registros durante la vigencia 2022 de multas y sanciones no monetarias significativas generadas en procesos administrativos o judiciales que se hayan concluido en contra de la Corporación, relacionadas con el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

NUESTRAS PRACTICAS LABORALES

5

NUESTRAS PRACTICAS LABORALES

GRI 102-8, GRI 102-41 407-1, GRI 405-2, GRI 405-2, 406-1, GRI 405-1, GRI 401-2, GRI 401-2, GRI 401-3, 403-1, 403-2, 403-3 ODS 5, ODS 8, ODS 10



65 años de trayectoria nos han permitido posicionarnos en el corazón de los santandereanos como la caja con sentido social, gracias a nuestros colaboradores quienes han contribuido a formar una organización sólida, responsable, seria, significativa, capaz, como somos hoy en Cajasán. Nos identifica una cultura de servicio, orientada por un propósito común que es el de **generar experiencias de felicidad y bienestar** a las familias, empresas y comunidades que atendemos diariamente como parte del sistema de compensación. Por esto, fortalecimos en 2022 la estrategia **del plan de felicidad organizacional** como una manera de retribuir y agradecer a nuestro talento humano por el tiempo, el esfuerzo y la dedicación que cada día entregan a la corporación.

PROPÓSITO CENTRAL

GRI 102-8

Nuestro promedio de contratación durante el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 es de **722 colaboradores**, conformado de la siguiente manera:



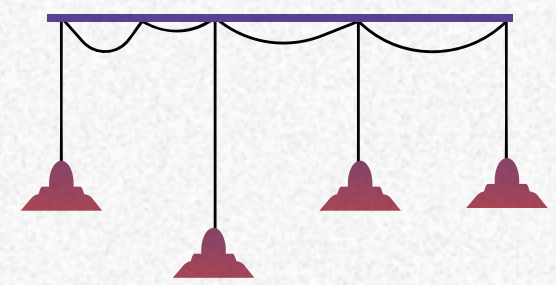
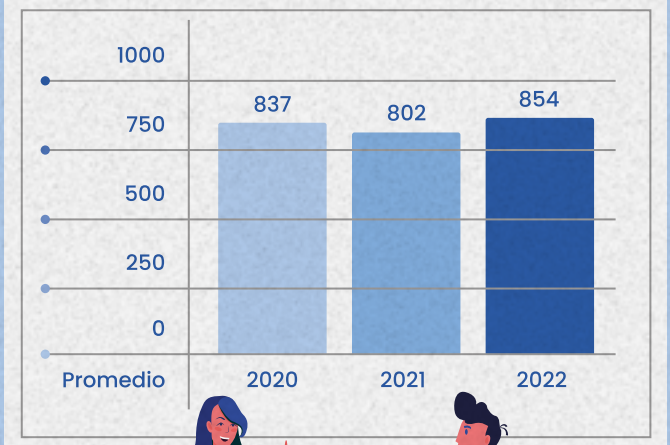
552 COLABORADORES DIRECTOS



170 TRABAJADORES TEMPORALES

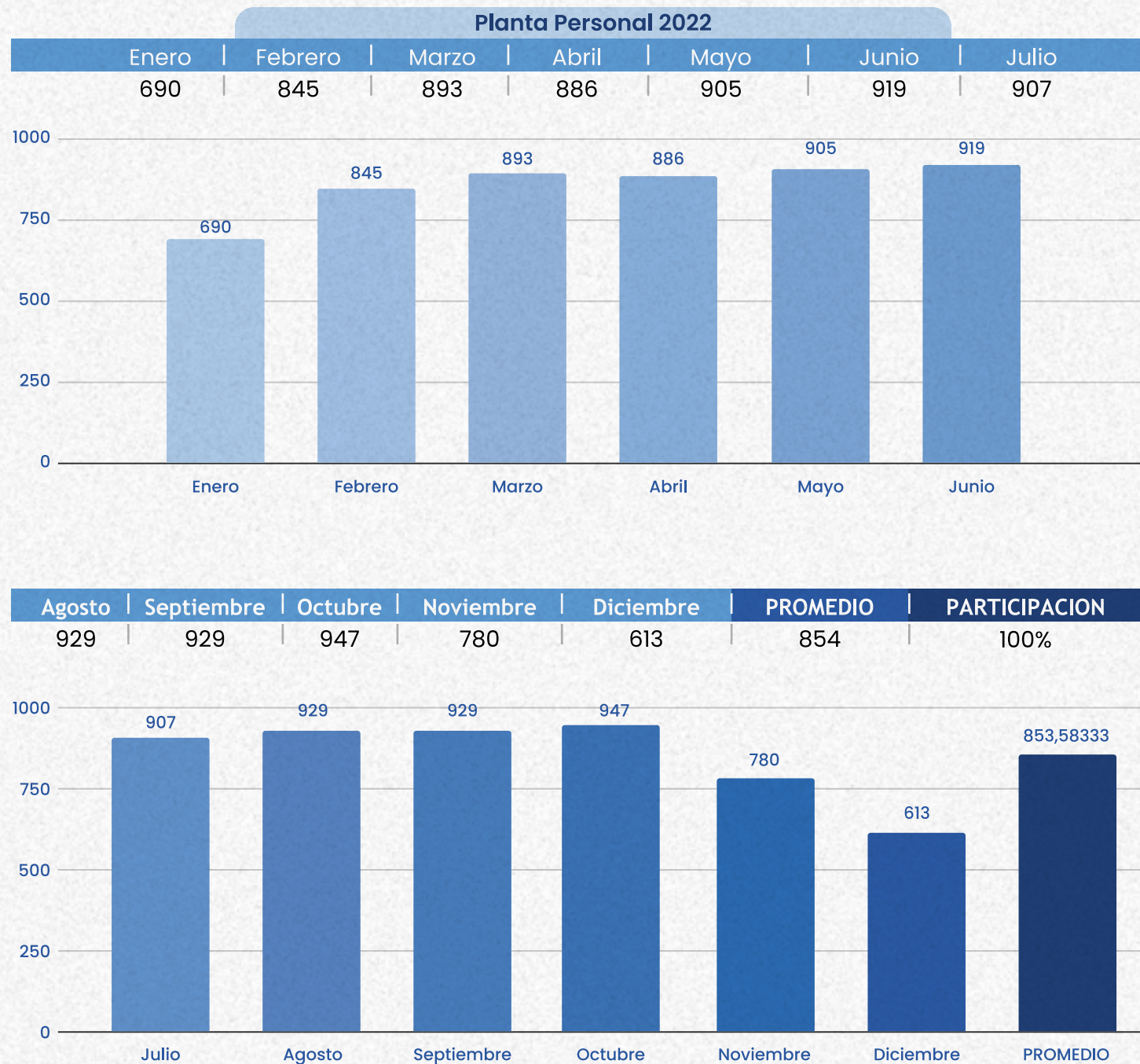
Colaboradores año 2020, 2021, 2022

Durante los 3 últimos años la planta de personal presenta una variación donde el año 2022 frente al 2021 presenta un **incremento del 6,483%** atendiendo que estábamos saliendo de pandemia y reactivándose el mercado laboral.



Relación mes a mes total de Colaboradores 2022

GRI 102-7



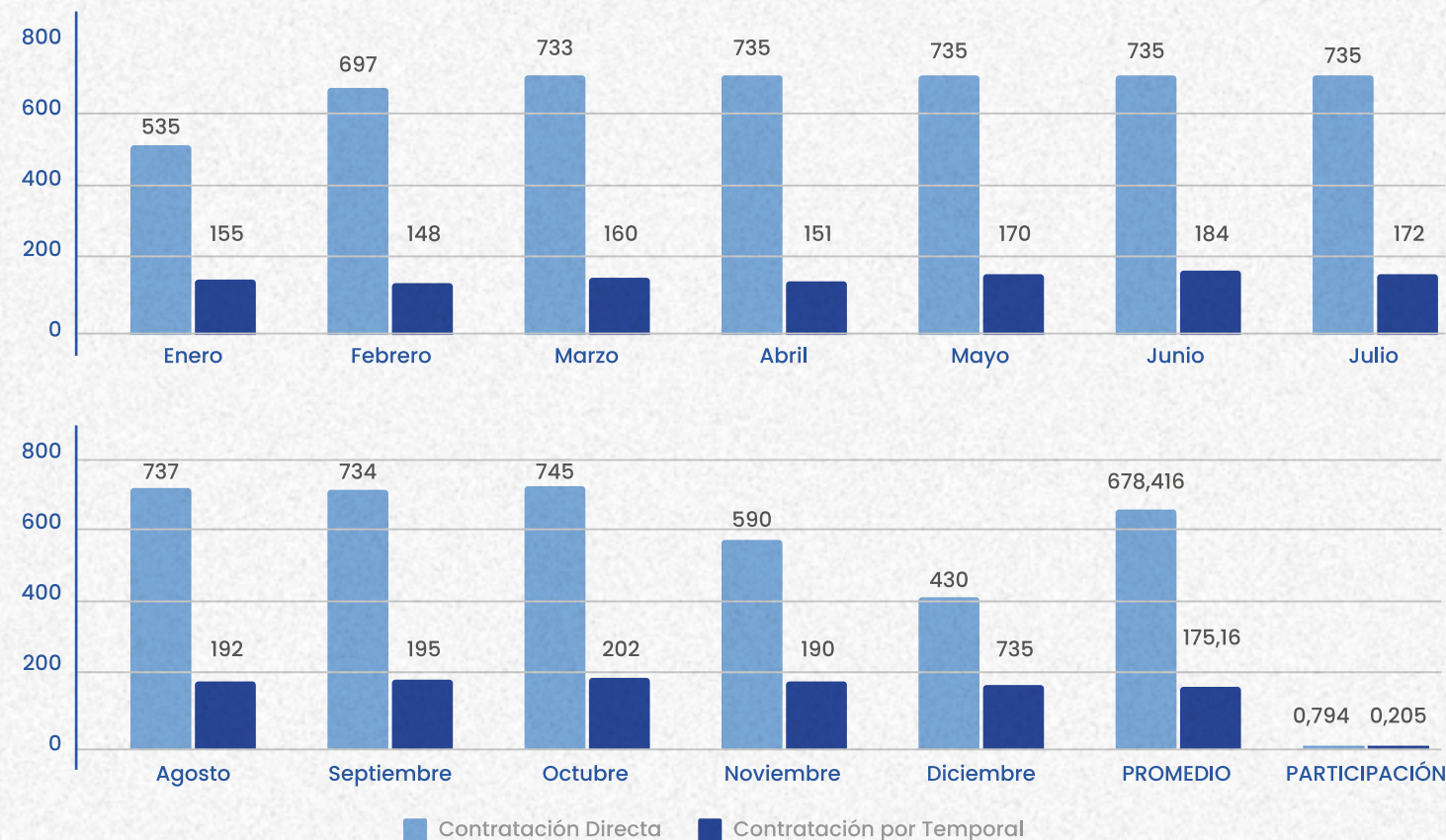
Planta de Personal por Modalidad de Contratación

GRI 102-8-1

La contratación Directa es de un **79% de participación** durante la vigencia 2022 ; frente a la contratación Temporal que ocupa un **21% del total de la planta**.

Contratación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Contratación directa	535	697	733	735	735	735	735	737	734
Contratación por temporal	155	148	160	151	170	184	172	192	195
TOTALES	690	845	893	886	905	919	907	929	929

Contratación	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACION
Contratación directa	745	590	430	678	79%
Contratación por temporal	202	190	183	175	21%
TOTALES	947	780	613	854	100%



Planta de Personal por Tipo de Contrato Y Género

GRI 102-8-2

Se observa que durante el 2021 la contratación a término fijo el género femenino tiene una participación del 75% y un 25% género Masculino; igualmente el personal a término indefinido cuenta con un 52% de participación del género femenino y un 48% el género masculino

Tipo Contrato	Sexo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
A termino fijo	Femenino	302	302	316	308	313	323	310	323
	Masculino	125	125	122	118	128	130	119	124
Total F		427	427	438	426	441	453	429	447
Obra o labor	Femenino	76	207	241	247	251	253	260	263
	Masculino	26	56	58	59	62	63	61	63
Total C		102	263	299	306	313	316	321	326
A termino Indefinido	Femenino	70	70	70	69	69	69	69	69
	Masculino	64	64	64	64	64	64	62	62
Total I		134	134	134	133	133	133	131	131
Contrato de Aprendizaje	Femenino	23	19	19	19	15	14	21	20
	Masculino	4	2	3	2	3	3	5	5
Total S		27	21	22	21	18	17	26	25
Total general		690	845	893	886	905	919	907	929

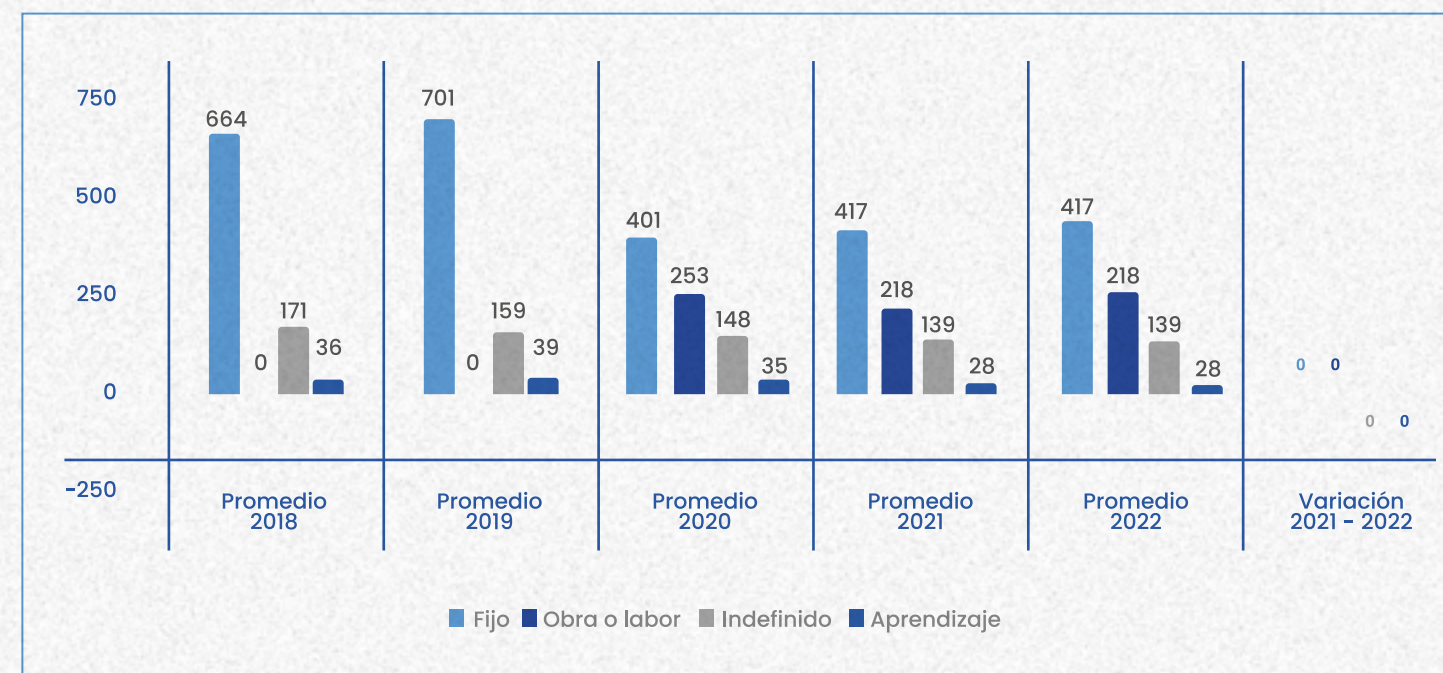
Tipo Contrato	Sexo	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACIÓN
A termino fijo	Femenino	329	347	326	309	317	72%
	Masculino	121	117	120	117	122	28%
Total F		450	464	446	426	440	51%
Obra o labor	Femenino	259	263	147	30	208	81%
	Masculino	63	61	29	3	50	19%
Total C		322	324	176	33	258	30%
A termino Indefinido	Femenino	69	69	69	67	69	52%
	Masculino	62	62	62	60	63	48%
Total I		131	131	131	127	132	15%
Contrato de Aprendizaje	Femenino	20	22	22	22	20	83%
	Masculino	6	6	5	5	4	17%
Total S		26	28	27	27	24	3%
Total general		929	947	780	613	854	100%

Variación de Planta de Personal por Tipo de Contrato

GRI 102-8-2

A nivel de la Corporacion la modalidad de contratacion se mantiene con la modalidad fija con una variacion de tan solo del 4% en 2022 en comparacion del 2021 manteniendo una expectativa de estabilidad laboral, frente a la modalidad de contrato indefinido tenemos una disminucion del 5% esto a razon del personal que se ha pensionado.

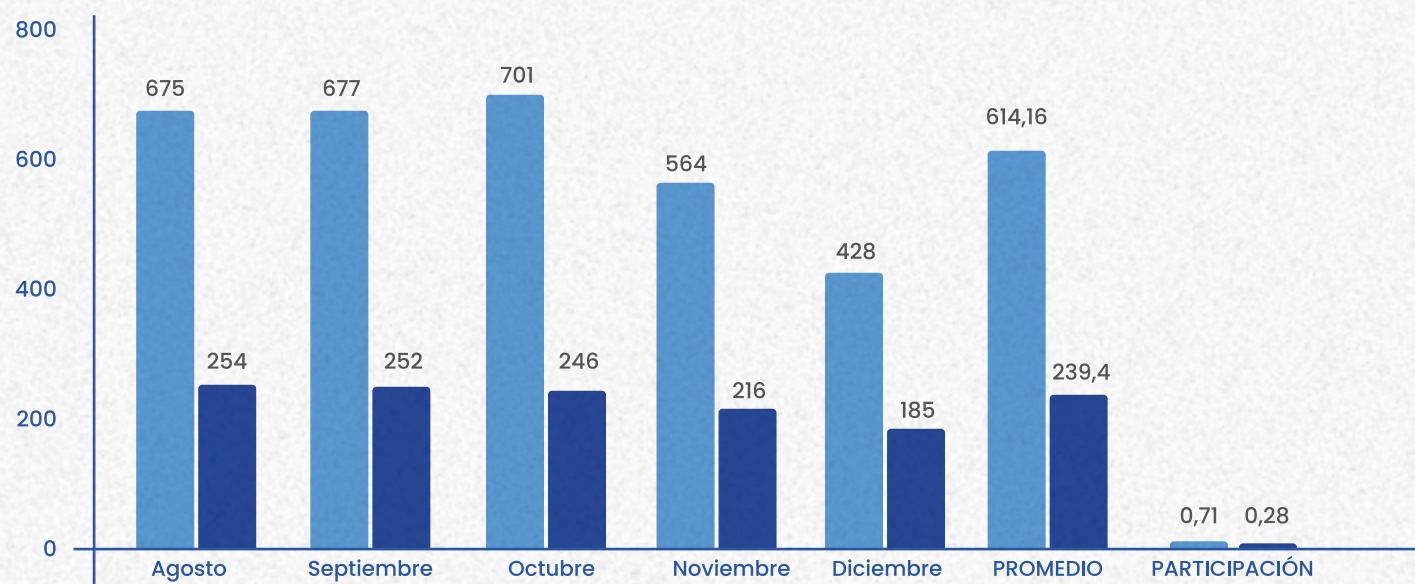
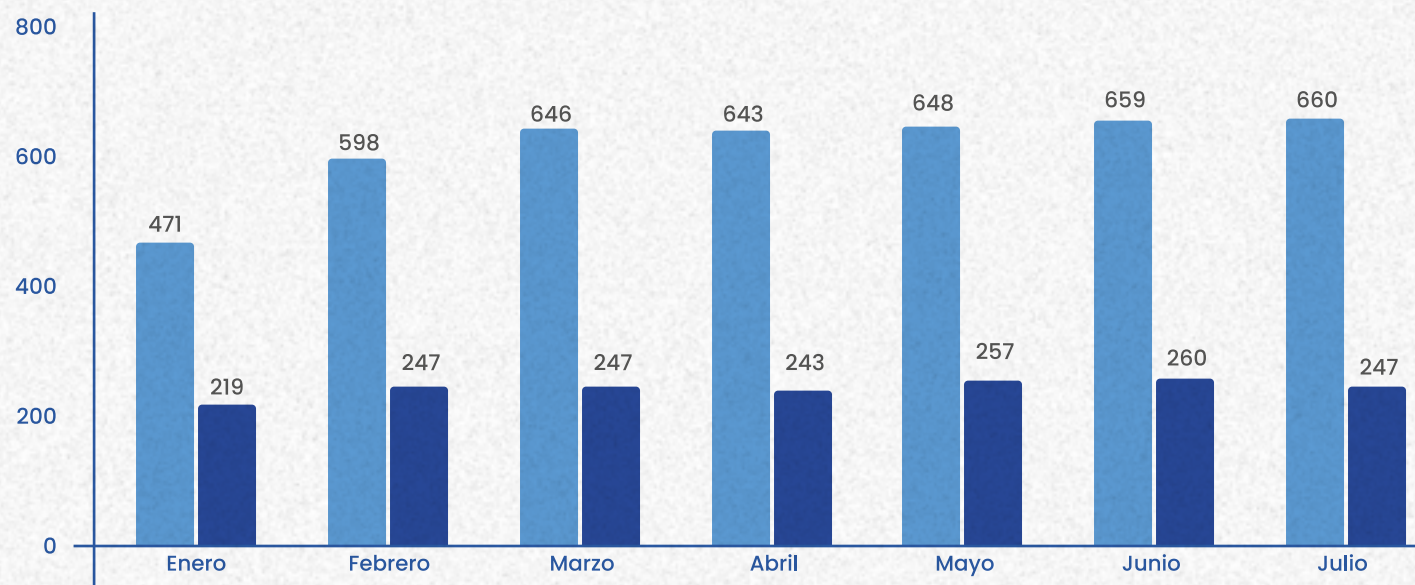
Tipo de contrato	Promedio 2017	Promedio 2018	Promedio 2019	Promedio 2020	Promedio 2021	Promedio 2022	Variación 2021-2022
Fijo	685	664	701	401	417	440	5%
Obra o labor	0	0	0	253	218	258	16%
Indefinido	186	171	159	148	139	132	-5%
Aprendizaje	36	36	39	35	28	24	-18%
Total	907	871	899	837	802	854	6%



Distribución de Planta de Personal por Género

Género	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Femenino	471	598	646	643	648	659	660	675	677
Masculino	219	247	247	243	257	260	247	254	252
Total general	690	845	893	886	905	919	907	929	929

Género	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACIÓN
Femenino	701	564	428	614	72%
Masculino	246	216	185	239	28%
Total general	947	780	613	854	100%



A nivel de la Corporación la planta de personal tiene una participación del género femenino del 72% frente a un 28% del género masculino.

Distribución de la Fuerza Laboral por Municipio

La cobertura a nivel Departamental del 2022 se mantiene frente al 2021 con un cubrimiento de nuestros servicios en 18 Municipios logrando que la Caja siga brindando experiencias de Bienestar y Felicidad a nuestra Comunidad Santandereana.

Departamentos	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
BARBOSA	13	12	12	11	12	11	11	12
BARRANCABERMEJA	29	27	28	26	28	27	21	21
BUCARAMANGA	400	442	446	445	452	453	454	471
CIMITARRA	1	1	1	1	1	1	1	1
FLORIDABLANCA	77	117	135	132	135	136	134	136
GIRON	21	28	38	38	40	40	40	41
LEBRIJA	1	1	1	1	1	1	1	1
LOS SANTOS			1	4	5	5	5	5
MALAGA	4	4	4	4	4	3	4	3
PIEDRECUESTA	64	116	127	127	125	129	132	131
PUERTO WILCHES	2	1	1	1	1	2	1	1
SABANA DE TORRES	4	4	4	4	4	4	4	4
SAN ALBERTO	4	5	5	5	5	4	4	4
SAN GIL	57	72	73	70	75	86	79	80
SAN VICENTE DE CHUCURI	1	1	1	1	1	1	1	1
SOCORRO	9	8	9	8	9	9	7	9
VELEZ	2	2	2	2	2	2	2	2
ZAPATOCA	1	4	5	6	5	5	6	6
Total general	690	845	893	886	905	919	907	929

Departamentos	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Total general	PROMEDIO
BARBOSA	12	12	12	12	142	12
BARRANCABERMEJA	20	22	18	16	283	24
BUCARAMANGA	472	484	451	400	5370	448
CIMITARRA	1	2	2	1	14	1
FLORIDABLANCA	137	134	67	22	1362	114
GIRON	43	44	21	11	405	34
LEBRIJA	1	1	1	1	12	1
LOS SANTOS	5	5	1		36	3
MALAGA	2	3	3	1	39	3
PIEDRECUESTA	125	125	99	55	1355	113
PUERTO WILCHES	1	1	1	1	14	1
SABANA DE TORRES	4	5	5	3	49	4
SAN ALBERTO	4	4	4	4	52	4
SAN GIL	84	86	79	71	912	76
SAN VICENTE DE CHUCURI	1	2	2	2	15	1
SOCORRO	9	9	9	9	104	9
VELEZ	2	2	1	3	24	2
ZAPATOCA	6	6	4	1	55	5
Total general	929	947	780	613	10243	854

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

GRI 401-2

Al cierre del 2022 se observa una disminución del 10%, en el porcentaje de contratación de la planta de empleados, con 722 colaboradores, frente al año 2021 en el cual se registraban 802 personas vinculadas.

La tasa de rotación para el año 2022 se estimó en un **2.12%** para un total de **209** colaboradores retirados.

Acuerdos colectivos de negociación

GRI 102-41 407-1

Garantizamos el derecho de asociación de nuestros colaboradores. Actualmente, un total de 90 trabajadores de Cajasán hacen parte de la organización sindical SINALTRACOMFA SECCIONAL BUCARAMANGA, quienes reciben los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo por la vigencia 2021-2024.

En este orden, la Corporación cumple a cabalidad lo plasmado en dicha convención colectiva, de la siguiente forma:

- 1 Crea espacios, otorga permisos y suministra las instalaciones para que los trabajadores sindicalizados se reúnan periódicamente y se capaciten en temas sindicales.
- 2 Realiza comités de relaciones laborales bipartitas con el fin de formular y recibir iniciativas para mejorar el trabajo y los servicios de la empresa y organizar la cooperación entre el personal y la empresa entre, definir sanciones disciplinarias, entre otros.
- 3 Lleva a cabo constantes mesas de dialogo con los colaboradores sindicalizados, representantes sindicales y jefes inmediatos para socializar temas de salud (restricciones y recomendaciones laborales) así como situaciones de desempeño laboral.



Contribuimos con la igualdad, inclusión y equidad

GRI 405-2, 406-1

En Cajasán trabajamos por disminuir las desigualdades por razones de género, edad, condición social, etnia o relacionadas con factores diversos (madres cabeza de familia, personas con discapacidad), haciendo que nuestras prácticas laborales se realicen bajo principios de equidad. Por esta razón, brindamos oportunidades a todos los colaboradores de nuestra organización, propiciando su crecimiento personal y profesional sin discriminar. En nuestras convocatorias internas reconocemos salarialmente por cargo y no por otros criterios ajenos al trabajo y su desempeño.

“ En 2022, NO se reportaron incidentes de discriminación por género, edad, condición social o etnia, raza, religión, opciones políticas y demás relacionadas que pudiera perjudicar y/o afectar el bienestar de nuestros colaboradores. ”

Nuestra diversidad en órganos de gobierno y empleados

GRI405-1

Coherentes con nuestro compromiso de aportar a la agenda 2030 de Objetivos De Desarrollo Sostenible- ODS, definimos procesos de selección transparentes que garantizan igualdad de oportunidades de contratación y desarrollo profesional y personal a hombres, mujeres y población sexualmente diversa, indistintamente del género. Buscamos en nuestro talento humano habilidades y competencias acordes a las funciones requeridas sin discriminar por razones de género, origen, cultura o algún otro factor diferencial, garantizando la asignación salarial y vinculación en cargos directivos.

“ En 2022 el promedio de la planta de personal estuvo representada en un 72% por mujeres, quienes además tienen gran representatividad en los órganos directivos y un 28% por hombres. ”



Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

GRI 405-2

Promovemos la competencia sana y transparente para la promoción al interior de la organización; logrando que hombres y mujeres puedan participar en convocatorias internas, ocupar cargos directivos y obtener un reconocimiento salarial por su cargo, sin discriminar por razones de género, edad, condición social o etnia.

Todos nuestros colaboradores tienen oportunidades para el crecimiento personal y profesional en condiciones equitativas.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

GRI 406-1

En 2022, **NO** se reportaron incidentes de discriminación por género, edad, condición social o etnia, raza, religión, opciones políticas y demás relacionadas que puedan afectar el bienestar de los colaboradores.



Nuestra gestión de bienestar, formación y desarrollo de personal

GRI 406-1

El bienestar y la felicidad de nuestros colaboradores es nuestra prioridad y desde la Unidad de Gestión Humana creamos acciones que les permitan trabajar en condiciones de seguridad, brindando espacios que motiven prácticas positivas y de amor por la organización. **Definimos un plan de bienestar 2022 a través del cual los equipos de trabajo pudieron acceder y disfrutar de los siguientes beneficios:**



Póliza de vida de la cual se benefician todos nuestros colaboradores directos durante toda su vida laboral.



Salario emocional, en lo transcurrido del año 2022 se disfrutaron 417 días de salario emocional.



Se logró impactar 221 hijos de colaboradores menores de 11 años con regalos de navidad.



144 colaboradores se beneficiaron del fondo de bienestar con créditos de las diferentes líneas, (calamidad, educación, vivienda, servicios sociales y tecnología).



Se desarrolló en un 100% el Plan integral de bienestar y formación.



En diciembre llevamos a cabo la entrega de aguinaldo navideño a todos los colaboradores directos y temporales de Cajasán, entregando 1.399 anchetas.

Plan de retiro

GRI 404-2

En Cajasán compartimos la alegría y el sueño de nuestros colaboradores por alcanzar su retiro por pensión, por esto creamos en 2022 el **Programa Cosechas**, cuyo objetivo es asesorar, acompañar y realizar seguimiento al personal próximo a retirarse de la Caja, mediante actividades de conocimiento y lúdicas, encargadas de brindar herramientas para llegar a un buen retiro. Realizamos, además, un plan piloto que hace diferente y agradable el último día de labores de nuestros colaboradores.

“

En el 2022, se logró con éxito el reconocimiento de pensión de vejez para 12 colaboradores que cumplieron con los requisitos exigidos por la Ley para tal fin.

”

Evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

65 años es un largo trayecto de mejoramiento continuo que ha sido posible gracias a nuestra capacidad para evaluarnos, aprender y trascender. Las evaluaciones de desempeño son un proceso que nos permite crecer a nivel individual y como organización y se realizan anualmente a todos los colaboradores.

A través de las evaluaciones identificamos fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que se consolidan en planes de acción que el colaborador ejecuta con el apoyo de su jefe inmediato y de la Unidad de Gestión Humana a través de los planes de formación.

“

En el año 2022, en Cajasán se ejecutó un total de 427 evaluaciones de desempeño.

”

Brindando Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 401-3, 403-1, 403-2, 403-3

Seguimos autoevaluándonos, proponiendo estrategias e integrando aprendizajes que cada día nos permitan hacer de Cajasán un lugar donde nuestros colaboradores se sientan seguros y felices de conformar esta gran familia santandereana. Es así como reforzamos la seguridad y salud en el trabajo de nuestro equipo humano, mediante el abordaje de tres enfoques en los cuales se desarrollan diversas actividades de bienestar, recreación y formación.

Salud física:

- Caminatas ecológicas
- Rumbaterapias
- Pausas activas dinámicas
- Juegos inter empresas e intercajas
- Tamizaje visual y tamizaje cardiovascular
- Charlas informativas sobre estilos de vida saludables, entre otras.

Salud emocional y mental:

- Capacitación mensual "Charlas express de felicidad y salud mental" sobre: el poder oculto de la sonrisa, trastornos afectivos, entrenar tu mente para un bienestar
- Taller Escuela de padres
- Cineforo
- Pausas activas de concentración y fortalecimiento cognitivo.



La salud espiritual:

- Importancia del perdón
- El poder de escuchar
- Hablemos del duelo

Avanzamos en el 2022 en el propósito de extender todas las actividades a los centros de trabajo ubicados en otros municipios y proyectamos en el 2023 lograr que el 100% de nuestros colaboradores se integre a todos los programas de bienestar que se brindan desde el proceso de SST; así mismo, disminuir la tasa de accidentalidad y contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud en general de todos los colaboradores.



Capacitación y Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en emergencias:

Capacitamos a los colaboradores que tienen relación en su campo laboral con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en el curso virtual de 50 horas del SG-SST. Además, este comité planeó y desarrolló actividades en busca del beneficio y salud física, emocional y mental de los colaboradores de la Caja. En 2022 se ejecutaron las siguientes actividades:



Se cumplió con el 100% de reuniones programadas con el COPASST en el año 2022.



Los integrantes del comité participaron en las investigaciones de accidentes de trabajo.

El plan de formación 2022 orientó sus acciones hacia la identificación y prevención de riesgos abordando los siguientes temas:



Investigación de accidentes de trabajo



Actualización de normativa



Identificación de peligros y prevención de riesgos.



Inspecciones de seguridad

Tasa de accidentalidad

Cajasan cumple con lo dispuesto en el decreto 1072 del 2015 y con los estándares establecidos en la resolución 0312 del 2019, por medio de la cual se realiza anualmente la autoevaluación sobre los riesgos y se desarrolla el plan de mejoramiento para el año siguiente. En 2022 registramos una incidencia anual de 17 eventos por accidentes de trabajo ocurridos; lo que representa una incidencia baja respecto al promedio de trabajadores vinculados, que supera las 700 personas

Nos enfocamos en la prevención y el seguimiento con acciones que promueven la cultura de autocuidado, las cuales son llevadas a cabo por medio del COPASST y los líderes; fortaleciendo el bienestar físico, mental y emocional de nuestro talento humano.

TIPO	# de días
Accidentes de trabajo	17
Enfermedades laborales	353

Permiso parental

En 2022 Las licencias de maternidad y paternidad aumentaron en un 37% con 26 licencias a colaboradores que se acogieron a ese beneficio otorgado por la Ley; respecto al año 2021, cuya cifra fue de 17.

Ausentismo Laboral

GRI 406-1

En el 2022 el ausentismo laboral tuvo una disminución significativa del 71% respecto al año anterior, periodo caracterizado por un aumento debido a las incapacidades originadas por el COVID-19 y el retorno de la mayoría de los colaboradores a la modalidad presencial y semipresencial.

Las principales causas fueron: enfermedad general que equivale al 59%, por licencia de maternidad 35%, mientras que la causa por enfermedad laboral corresponde al 5%. y por accidente de trabajo al 0,3% restante.

Causa ausentismo	2021	2022
Accidente de trabajo	264	17
Enfermedad laboral	150	353
Enfermedad general	20773	3859
Licencia maternidad	1075	2270
TOTAL	22262	6499

Respaldamos la Formación y Capacitación de nuestros colaboradores

GRI 404-2

Formamos a nuestro talento humano en competencias y habilidades necesarias para su desempeño, así como en temas esenciales para su bienestar. **En 2022 trabajamos en las siguientes acciones de capacitación:**



Excel intermedio y avanzado.



Curso pasión por el servicio.



Power BI



Gestión de riesgos



Trabajo de alturas



Salvamiento acuático



Buenas Prácticas de Manufactura y Escuela comercial



Actividades como Mapa de sueños y Team building



PROGRAMAS DE FORMACIÓN

42 HORAS DE FORMACIÓN



PERSONAL FORMADO EN EL AÑO 2022

485 COLABORADORES

NUESTROS SERVICIOS SOCIALES INTEGRALES

6

NUESTROS SERVICIOS SOCIALES INTEGRALES

GRI 102-2, 102-6, ODS 3, ODS 4, ODS 9, ODS 12, ODS 17



★
180.197
Cobertura total de trabajadores dependientes, independientes y pensionados.

★
21.871
Empresas afiliadas a Cajasán con un incremento del 8,9 % frente al año anterior.

★
\$158.053
Millones recaudados por concepto de aportes de empresas afiliadas, presentando un crecimiento del 16% en relación al año anterior.



Aportes y Cuota Monetaria

Somos una gran familia en Santander y nos sentimos orgullosos por tener una organización con 65 años de existencia aportando a la transformación del departamento.

★
\$49.314
Millones pagados por concepto de Subsidio en Dinero.

★
1.292.130
Cuotas pagadas a trabajadores beneficiarios de las categorías A y B.

★
1.262.627
Personas a cargo recibieron el pago de Subsidio en Dinero.

Recreación, Deporte y Hotelería

Promovemos que las familias santandereanas hagan un uso efectivo de su tiempo libre a partir del disfrute de escenarios y actividades de recreación en ambientes naturales que generan bienestar y felicidad.

900.606

Afiliados, sus familias y comunidad en general, se divertieron con las mejores actividades deportivas, recreativas y sedes recreacionales con **1.792.166 usos.**

311.734

Personas accedieron a los escenarios deportivos de Cajasán con la realización de competencias, torneos y entrenamiento físico con **911.570 usos.**

18.448

Personas atendidas en los programas deportivos, vacaciones recreativas, eventos sociales y empresariales con **82.025 usos en total.**

1.681

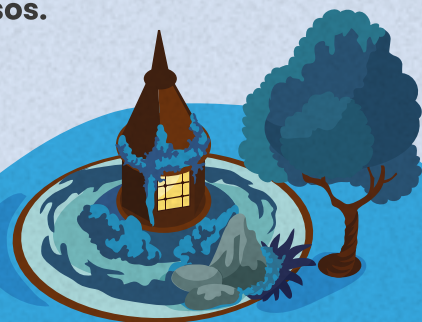
Adultos mayores atendidos en el programa "Sueños Dorados" con un crecimiento del **32,96%** con respecto al 2021.

295.236

Personas visitaron las sedes recreacionales Campoalegre y Mundo Guarigua, con **439.924 usos.**

212.108

Personas disfrutaron de las actividades de bienestar físico, espiritual y social con **258.498 usos.**



HOTELERÍA Y TURISMO

36.074

Afiliados y visitantes disfrutaron de servicios de alojamiento y camping en nuestros hoteles y de paquetes turísticos con un total de **53.923 usos.**

23.578

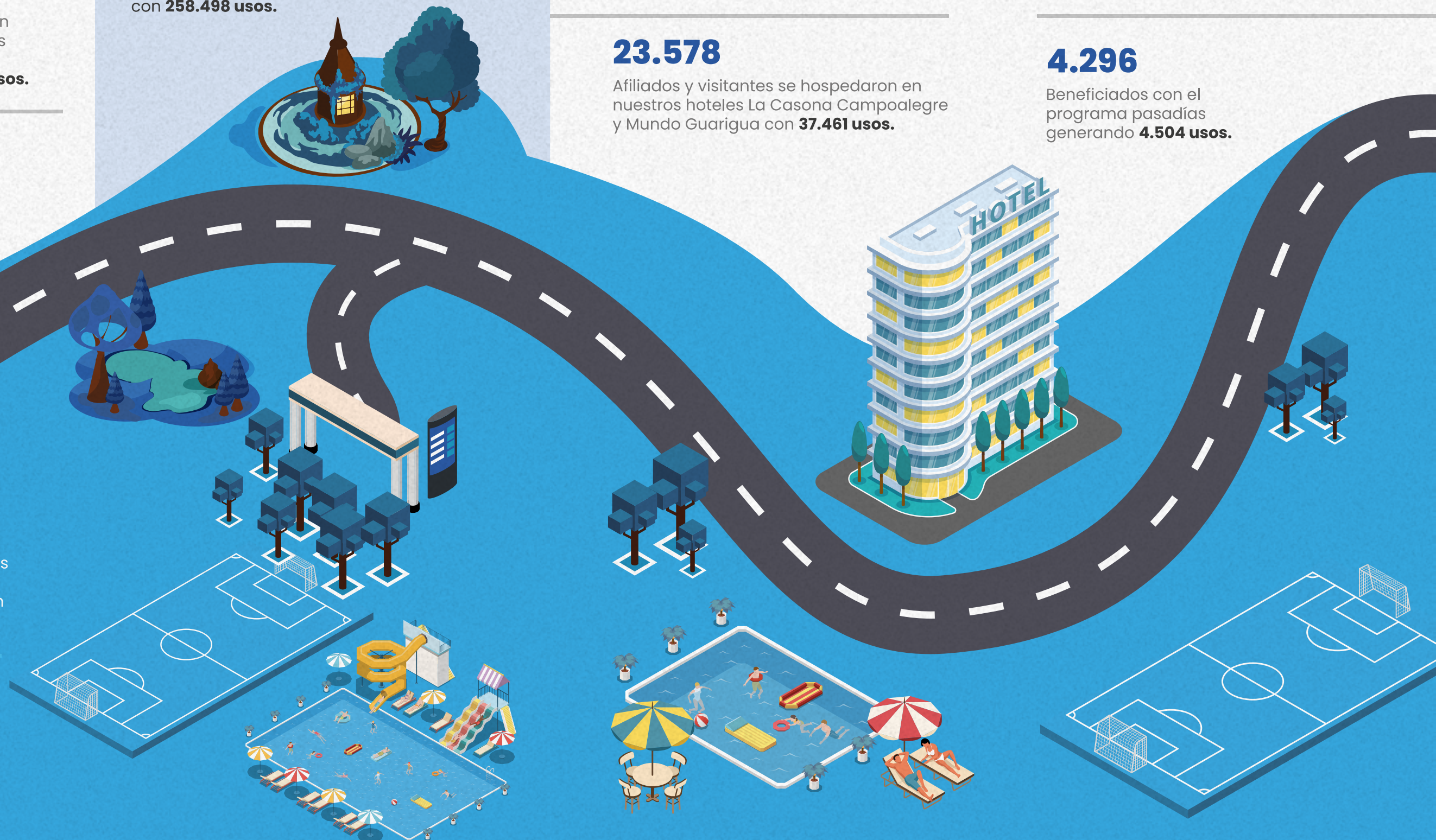
Afiliados y visitantes se hospedaron en nuestros hoteles La Casona Campoalegre y Mundo Guarigua con **37.461 usos.**

8.200

Personas atendidas con el operador Turístico Cajasán con **11.958 usos.**

4.296

Beneficiados con el programa pasadías generando **4.504 usos.**



Educación Formal

Apostamos al desarrollo de la región con la transformación educativa integral y de calidad que fomenta ambientes en los cuales aprender es una experiencia de felicidad.



Mantuvimos los estándares de calidad con la Calificación 'Muy Superior' otorgada por el ICFES al Centro Educativo Cajasán.

1.797

Niños, niñas y jóvenes integraron el proceso de formación escolar en los Centros Educativos Cajasán.

1.598

Estudiantes atendidos en los Servicios Complementarios del Colegio Cajasán.

2.500

Niños y niñas beneficiados con el programa "Pequeños Genios" con recursos de FONÍNEZ.



900

Niños y niñas en condición de vulnerabilidad atendidos en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), en convenio con El ICBF.



230

Niños y niñas de población vulnerable atendidos en los Preescolares Cajasán a través del programa de Atención Integral a la Niñez (AIN).

15

Alumnas se beneficiaron de las becas otorgadas en el programa de Chicas Stem de MALOKA y Ministerio de Tecnologías y Comunicaciones.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Fomentamos las competencias laborales de los santandereanos preparándolos para los retos del mundo laboral, a través de nuestra oferta integral de formación.



28.802

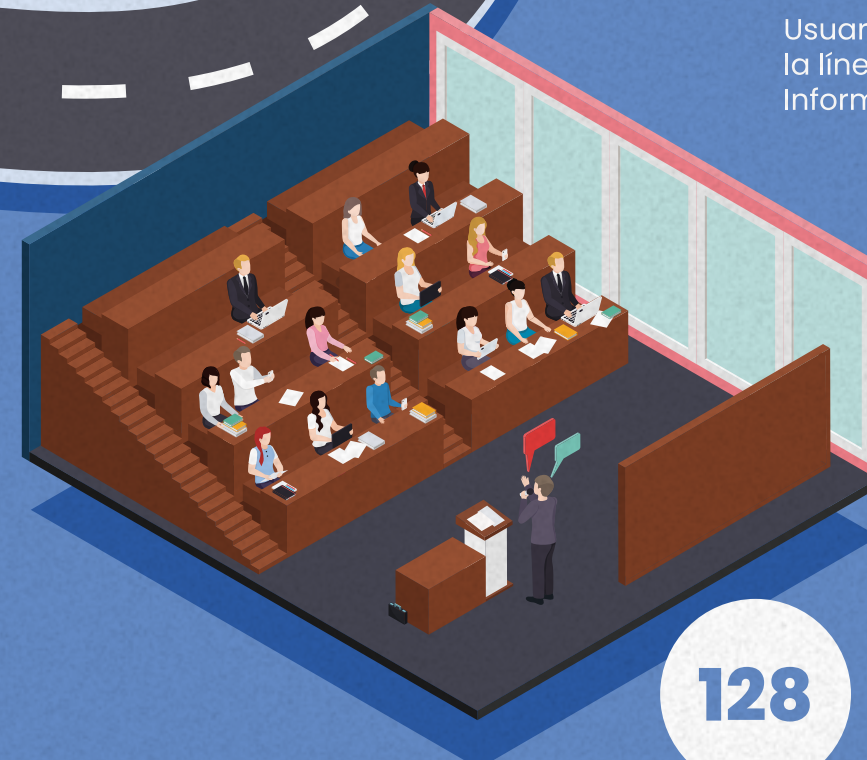
Personas en total fortalecieron sus competencias laborales, conocimientos y formación en el Instituto Técnico Laboral Cajasán.

7.345

Cesantes capacitados en el ITLC a través del programa FOSFEC.

20.037

Personas capacitadas en los diplomados y eventos académicos del Instituto Técnico Cajasán.



6.990

Usuarios atendidos en la línea de Educación Informal.



1.647

Alumnos formados en la línea Técnico Laboral.

128

Empresas afiliadas y particulares accedieron a los servicios de Capacitación Empresarial, fortaleciendo las habilidades y competencias de 6.762 trabajadores.

Cultura y Eventos

El 2022 marcó el regreso a las actividades presenciales que permitieron el reencuentro y disfrute de actividades artísticas, culturales, recreativas y de aprendizaje generando bienestar y felicidad en las familias santandereanas.

38.350

Afiliados, personas a cargo y comunidad en general accedieron a las actividades y eventos culturales.

28.870

Usuarios atendidos desde el servicio de Biblioteca.

2.239

Personas formadas en nuestras Escuelas de Arte Cajasán.

21.600

Personas participaron de nuestras tomas rurales en diferentes municipios de Santander.

10.780

Niños, niñas y adolescentes beneficiados en los programas de FONIÑEZ – Jornada Escolar Complementaria (JEC).

127

Personas en condición de discapacidad atendidas a través del programa “En Cajasán yo cuento”.

276

Adultos mayores participaron de las actividades del programa “En Cajasán activo soy”.

Salud

Continuamos trabajando por generar una cultura de seguridad, autocuidado y bienestar en nuestros afiliados y sus familias, prestando servicios de calidad en salud.

152.780

Usos en todas las líneas de servicios y programas de la IPS Cajasán.

71.349

Usos en los servicios de nutrición y vacunación.

10.463

Atenciones intra y extramurales en el servicio de Odontología.

43.273

Atenciones a nivel empresarial en el servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.413

Dosis Covid-19 aplicadas en el departamento.

13.263

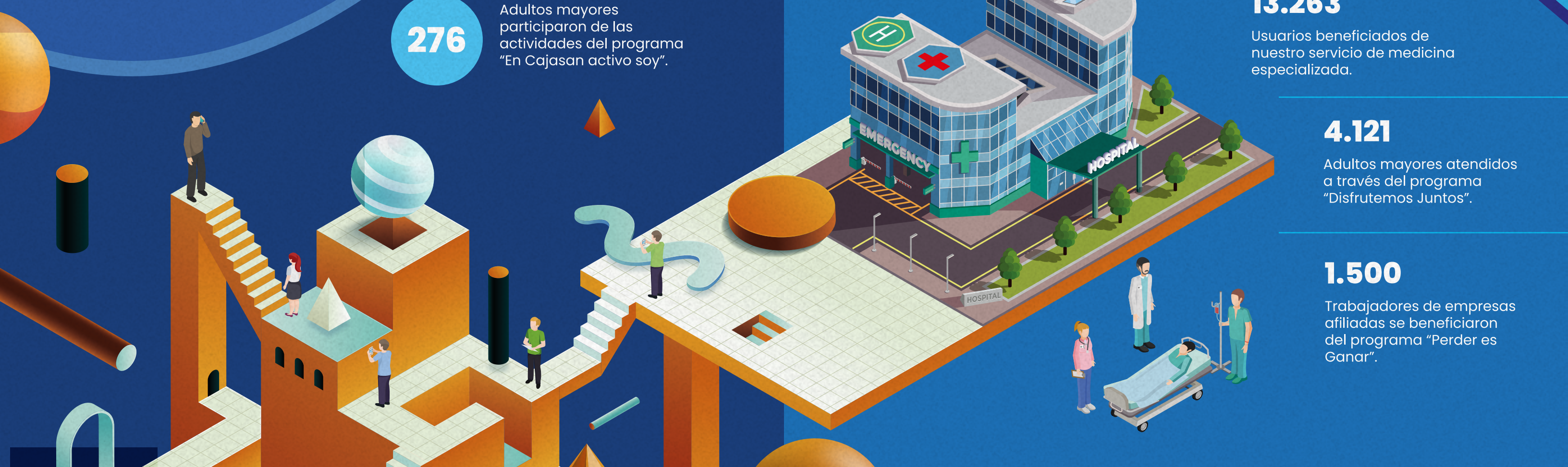
Usuarios beneficiados de nuestro servicio de medicina especializada.

4.121

Adultos mayores atendidos a través del programa “Disfrutemos Juntos”.

1.500

Trabajadores de empresas afiliadas se beneficiaron del programa “Perder es Ganar”.



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE

GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, ODS-6, ODS-7, ODS-12, ODS-13



“ La Corporación propenderá por una administración ambiental sana, ayudando a controlar el impacto de sus actividades productos y servicios sobre el medio ambiente, promoviendo una cultura ambiental responsable con la gestión ambiental económica y social”, Artículo 48 Código de Ética y Buen Gobierno Cajasán. ”

Gestión del componente ambiental corporativo

GRI 103-1, 103-2, 103-3

En Cajasán consolidamos una cultura ambientalmente responsable con nuestra política Integrada de Gestión que busca que nuestro funcionamiento genere el menor impacto negativo en el planeta.

Integramos acciones y herramientas eficientes que contribuyen a disminuir las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero (GEI) y por consiguiente la huella de carbono.

2 Reducción del consumo energético

GRI 302-4

Fortalecemos nuestra gestión para la reducción del consumo energético innovando en el uso de energías renovables, que contribuyan a disminuir la emisión de gases de efecto invernadero y las sustancias agotadoras de la capa de ozono. Comprometidos con la sostenibilidad en Cajasán desarrollamos un compromiso estratégico para el análisis y la implementación de energía solar en la sede administrativa que permita mitigar un aproximado de 72 Ton C02.



Trabajamos desde tres frentes principalmente:



1 Gestión integral y uso eficiente de la energía

Somos agentes de transformación porque entendemos nuestra responsabilidad frente al cambio climático, por lo que buscamos compensar el impacto ambiental que generamos, implementando el uso de energía solar que nos ayuda a reducir las emisiones de carbono y conservar un entorno donde todos podamos tener bienestar y felicidad.



3 Energías renovables

En 2022 Cajasan mantuvo en operación sus tres plantas solares fotovoltaicas ON GRID, en la sede Campoalegre, Mundo Guarigua y Centro Integrado de Servicio Sabana de Torres y paralelamente, la operación del sistema OFF GRID en el Colegio Lagos, en Campoalegre, Mundo Guarigua y Sede principal Puerta del Sol.



Reducción de las emisiones de GEI

GRI 305-5

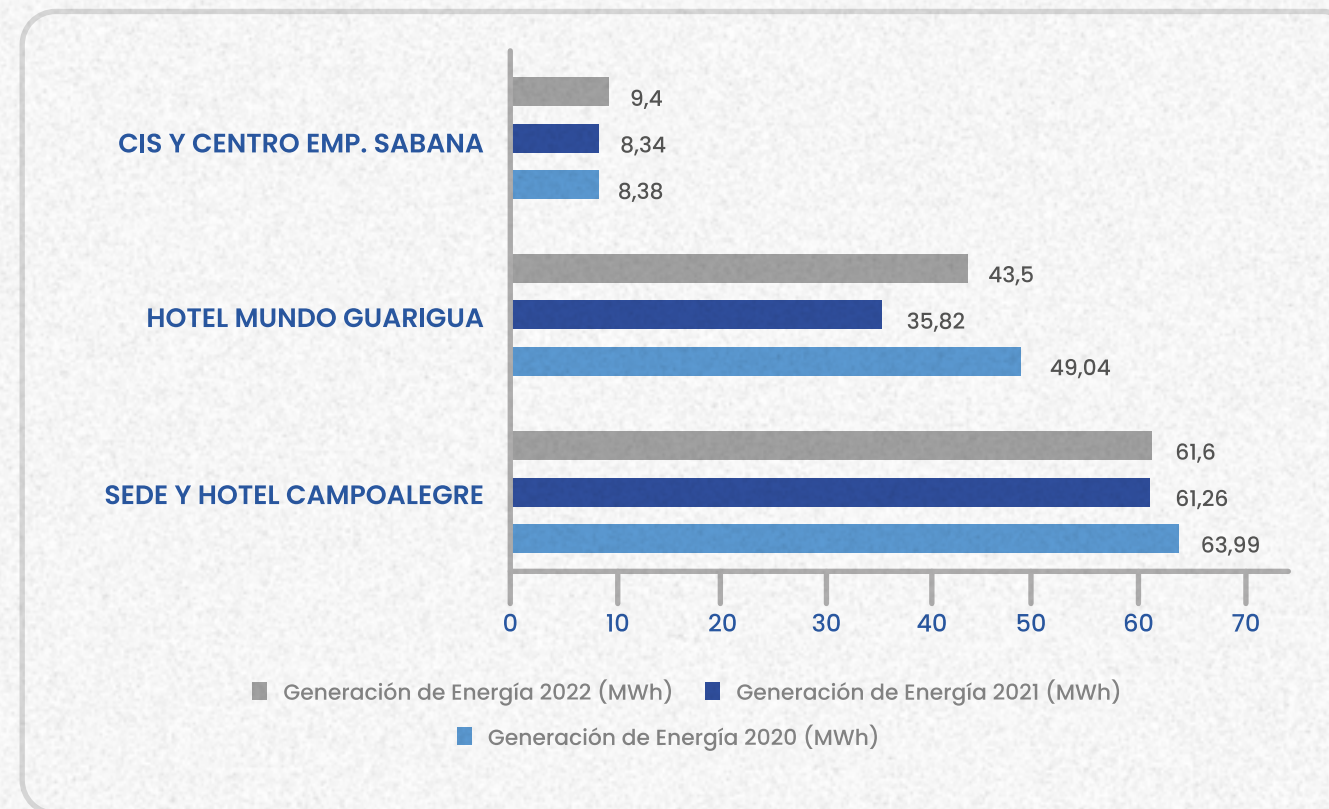
Contribuimos a la reducción de la huella de carbono a través del uso de nuestros proyectos solares ON GRID. En el 2022 se evitaron 17,7 toneladas de dióxido de carbono (CO2) principal gas de efecto invernadero de origen humano, lo que nos motiva a continuar con la generación de electricidad más limpia y rentable, necesidad apremiante frente a cambio climático.

Disponemos de 298 paneles solares instalados que conforman nuestro sistema de generación de energía solar fotovoltaica con la tecnología ON GRID, ubicados en Cajasan Puerta del Sol, Campoalegre y Mundo Guarigua. Operan en un área de cubiertas de aproximadamente 605m2, con una potencia nominal de 285W cada uno y con una potencia pico total de 85kWp y en el CIS Sabana de Torres, nuestra planta cuenta con 18 paneles solares y una capacidad de 6kWp.

Con el uso de la tecnología OFF GRID se evitaron 13,52 toneladas de CO2 en la sede de Colegio Lagos, Campoalegre, Mundo Guarigua, Sede Principal Puerta del Sol. A continuación, se detallan los consumos realizados en los 3 sistemas de las 3 sedes mencionadas durante la vigencia 2022 en comparativo con años anteriores.

Generación de Energía (MWh)

SEDES	2020	2021	2022
SEDE Y HOTEL CAMPOALEGRE	63,99	61,26	61,6
HOTEL MUNDO GUARIGUA	49,04	35,82	43,5
CIS Y CENTRO EMP. SABANA	8,38	8,34	9,4



Inventario forestal Sede Recreacional y Vacacional Mundo Guarigua

GRI 304-4

Actualizamos en el 2022 el inventario forestal en Mundo Guarigua. Este inventario es nuestro insumo primordial para direccionar programas de mantenimiento, conservación y enriquecimiento de la malla verde existente en esta área física.

Como resultado se obtuvo un total de **3.197 individuos arbóreos distribuidos en 59 especies, 25 familias y 52 géneros.** Las especies más representativas encontradas fueron Pithecellobium dulce, Astronium graveolens, Bursera simaruba, Catostemma digitata y las de menor representatividad son Hibiscus elatus, Psidium guajava, Inga codonantha, y Oreopanax incisus; la familia más diversa es la Fabaceae.

En el código QR se podrán encontrar datos de cada árbol tales como nombre común, nombre científico, estado de amenaza, origen, entre otros.



Jornada de siembra de árboles

Cajasan realizó en junio de 2022 jornadas de posconsumo bajo la alianza estratégica con RAEE; logrando un incremento del 93% respecto al año anterior, a través de las jornadas de siembra que se llevaron a cabo en la Sede Campoalegre con un total de 800 individuos arbóreos plantados frente a los 55 de la vigencia anterior.



Gestión integral de residuos 2022

Desde la Unidad de salud de las sedes Bucaramanga, Barrancabermeja y San Gil se generó un total de 1.686,6 kg de residuos peligrosos, en comparación con la vigencia anterior que fue de 2.788 kg se obtuvo disminución del 39% en la entrega y disposición final de los mismos.

Los residuos peligrosos generados por las IPS Cajasán son dispuestos a través del gestor autorizado, dicha entidad se encuentra acreditada por la Autoridad Ambiental para el transporte y disposición concluyente de residuos peligrosos biosanitarios, cortopunzantes, y vidrio contaminado. Anualmente CAJASAN a través del Profesional Experto en Gestión Ambiental y la Líder de Procesos de Calidad de Salud, realiza auditoría con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos aplicables para la adecuada gestión y disposición final de los mismos.



PROGRAMA DE RECICLAJE DE ACEITES VEGETALES USADOS:

Comprometidos con el medio ambiente Cajasán entregó a través del aliado Grasecol S.A.S 326 Kg de Aceite Vegetal Usado (AVU) de nuestras operaciones en los restaurantes en 2022, Estos residuos se gestionaron a través de una empresa gestora autorizada por la autoridad ambiental competente, para el transporte, tratamiento y aprovechamiento del aceite usado como materia prima para la elaboración de Biodiesel.



PROGRAMA DE RECICLAJE DE PAPEL Y CARTÓN EN ALIANZA CON PAPERLAB

En 2022 Cajasán recolectó 4794 Kg de papel y cartón, Con esta acción ahorramos 13.877 kW/h de energía, 1104,030 litros de agua y se evitó la tala de 59 árboles que equivalen a los insumos para la producción de esa misma cantidad reciclada a partir de pulpa virgen.

Los residuos de papel y cartón son clasificados y entregados, según su tipo, a diferentes fábricas papeleras a nivel nacional que se encargan de reciclarlos para ser utilizados como materia prima en la elaboración de nuevos productos de papel.



AHORRO GRACIAS AL RECICLAJE DE PAPEL 2022 (5374 Kg)

AÑO	ENERGÍA (KW/h)	AGUA (L)	ÁRBOLES
2021	18652,00	139890,00	79,29
2022	13877,00	104030,00	59,01

Programa de reciclaje “Devuelve tecnología, restaura tu huella” en alianza con Social RAEE

Gracias nuestra alianza con Social RAEE para la gestión sostenible de residuos tipo RAEE (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos); alcanzamos en 2022 un total de 1570 Kg, residuos reciclados a través de empresas santandereanas especialistas en el aprovechamiento de Aparatos Eléctricos y Electrónicos.



CULTURA CERO PAPEL:

Dimos continuidad al proceso de gestión ambiental y documental de Cajasán. A lo largo de toda la vigencia 2022, se implementó una malla educativa sobre la cultura corporativa **cero papel**.

Continuamos aplicando el uso de la firma electrónica en la herramienta Zohosign permitiendo agilidad en el trámite, ahorros de custodia física, ahorros en impresión, consumo de energía de impresora, consumo de energía de scanner, y optimización de tiempos de foliación en 6.649 documentos en toda la vigencia.

GRAN JORNADA CORPORATIVA TAPATÓN

Sensibilizamos a nuestros colaboradores sobre reciclaje de materiales aprovechables para que hagan la separación adecuada de residuos desde su fuente. Como resultado de esta gestión y en alianza con **Huellitas Perrunas** recolectamos en diciembre de 2022 un total de 56.301 tapas plásticas a partir de las cuales se obtendrán recursos para el mantenimiento de 50 perros y 80 gatos en condición de vulnerabilidad.

De esta manera la Caja Santandereana de Subsidio Familiar - Cajasán ratifica su compromiso social y ambiental corporativo con la permanencia de esta actividad, que desde el 2020 ha recolectado **249 kg** de plástico en tapas que han sido donadas.

GANADORES TAPAS DE FELICIDAD



Gracias a todos ustedes y a su amor por los peluditos, logramos recolector un total de

56.301 tapitas

NUESTRA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

8



NUESTRA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

GRI 102-3, 201-1, 203-1, ODS-8, ODS-9, ODS-12

A lo largo de estos 65 años que cumple la Caja de los Santandereanos hemos invertido recursos, capacidad instalada, humana y técnica, conocimientos y prácticas que nos han permitido construir la experiencia que Cajasan brinda; haciendo una administración socialmente responsable de los recursos generados en más de seis décadas; con una gestión sostenible a través de acciones transparentes, equitativas, solidarias y amigables con el medio ambiente.

Presentamos el balance de nuestra efectividad organizacional en la vigencia 2022.



VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1

Valor económico

Cifras expresadas en millones de pesos



Valor económico generado Cajasan 2022

Los ingresos totales de Cajasan al cierre del año 2022 alcanzaron los \$244.751 millones de pesos, con una variación del 14,92% con respecto al año 2021. Estos recursos son el resultado de cada una de las unidades de negocio de la corporación y de los aportes obtenidos de las empresas afiliadas a las cajas de Compensación Familiar.

Para el año 2022 los Ingresos por cada una de las unidades quedaron distribuidas así:

proporción Crédito Social, Programas de Impacto Social, Cultura y Eventos, Vivienda, Proyectos de Vivienda Zafiro y Otros ingresos

9,67%

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

1,48%

Salud IPS

2,66%

Recreación, Deportes y Hotelería

5,74%

Educación Formal

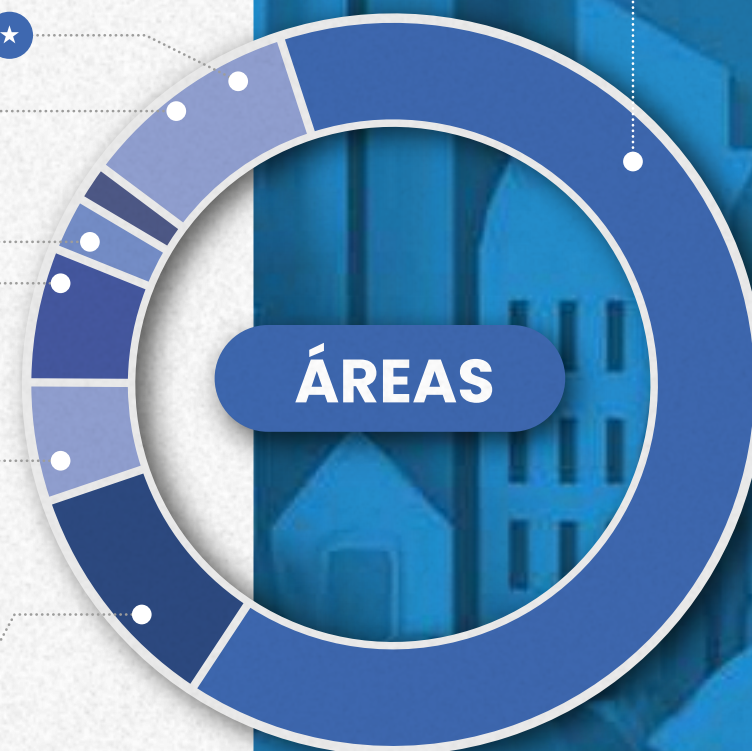
5,25%

Retail

10,62%

Aportes

64,58%



Valor económico distribuido Cajasan 2022

Los egresos totales de la Caja fueron **\$211.156 millones**. Este resultado proviene del saldo total de los Costos (\$126.357 millones), Gastos (\$35.883 millones), Transferencias y Apropriaciones de Ley (\$48.917 millones.) para la vigencia actual.

Áreas	%
Transferencias y apropiaciones	23,17%
Costos	59,84%
Gastos	16,99%

Valor económico retenido Cajasán 2022

En la vigencia 2022 Cajasán logró un remanente de **\$33.594 millones** para invertir en obras, programas y proyectos de beneficio social que, durante la vigencia 2023, serán el resultado de procesos sistémicos, trabajo colaborativo, innovador, competitivo visionario garantizando sostenibilidad frente a posibles adversidades y nuevos contextos. Así seguimos construyendo bases organizacionales sólidas en sintonía con las experiencias de bienestar y felicidad que merecen los hogares santandereanos.

Resultado del ejercicio

2021
\$26.946
2020
\$24.659

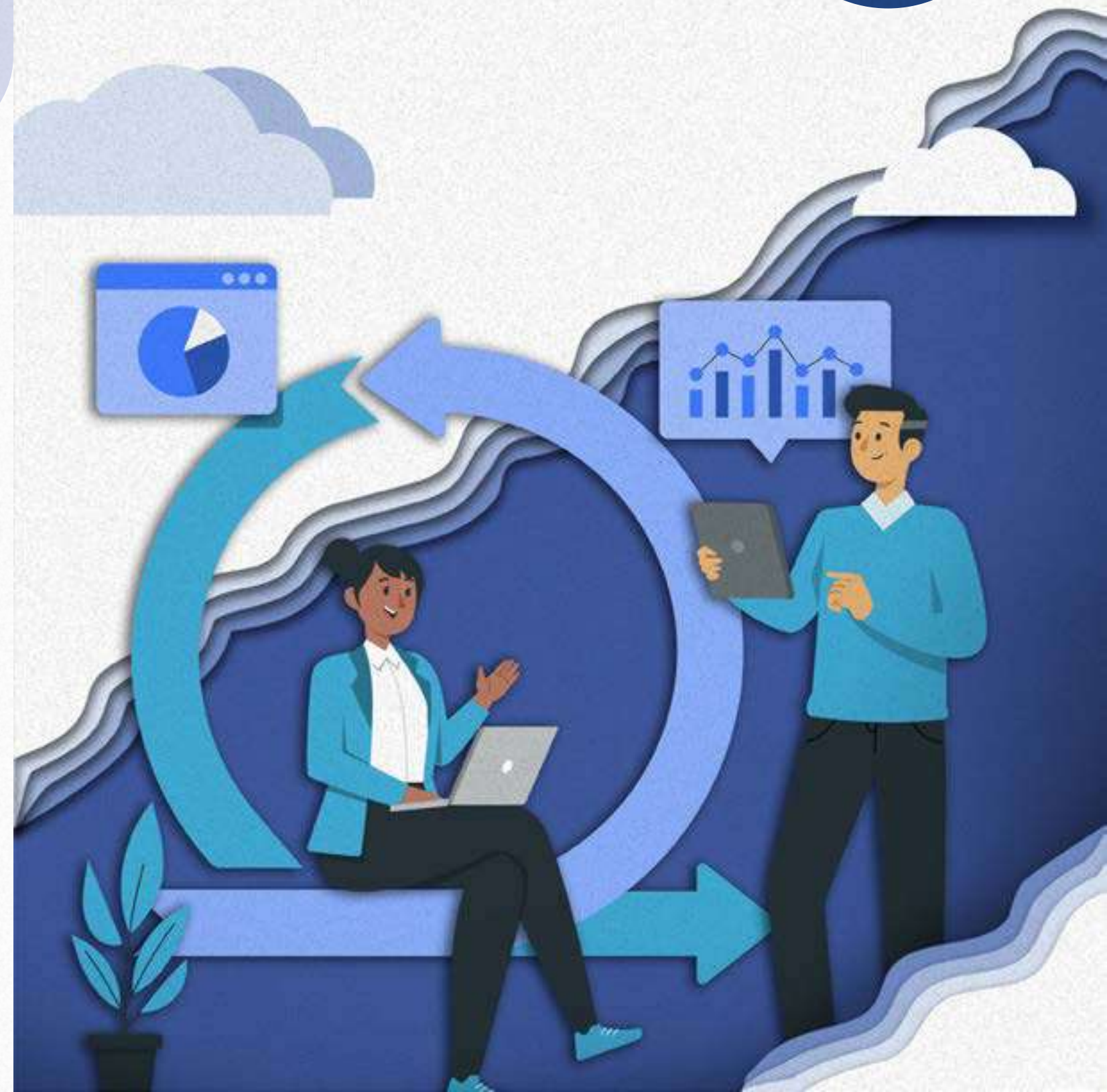
INVERSIÓN EN NUEVAS SEDES

GRI 203-1 ODS-9

Detalle	Alcance
Ampliación de infraestructura y mejoramiento de la Sede Recreacional y Vacacional Campoalegre en Piedecuesta.	Generar una cobertura total de 912.111 usos en un año mediante la construcción, renovación y modernización de zonas húmedas, zona infantil, zonas verdes, zonas deportivas y otras zonas de servicio, en busca de generar bienestar y felicidad de los trabajadores y familias afiliadas
Ampliación y Mejoramiento de Infraestructura Sede Recreacional y Vacacional Mundo Guarigua en Pinchote.	Ampliación de infraestructura de 2.120 mt2 corresponde a una piscina para niños y zona infantil y Renovación y modernización de 13.130 mt2 de la sede recreacional y vacacional y del Hotel Mundo Guarigua.
Construcción sede recreacional y centro integral de servicios en Sabana de Torres.	Construcción sede recreacional y centro integral de servicios en Sabana de Torres, generando crecimiento de Cajasán en este municipio, que responda a las necesidades de la población afiliada y la cultura propia de la región, así mismo, fortalecer la fidelización de los trabajadores y empresas afiliadas a Cajasán.
Ampliación de infraestructura Puerta del Sol Fase III.	Ampliación de infraestructura Puerta del Sol Fase III, impactará 23.470 afiliados que disfruten de un portafolio innovador e integral, generando visibilidad y buscando ser el referente de bienestar, oportunidades y nuevas experiencias.
Operación de servicios en Topocoro.	Generar 17.086 usos con el aprovechamiento de los espacios naturales, fauna, flora y belleza existente en la sede Topocoro de Cajasán, mediante la habilitación de servicios para el desarrollo de actividades de aprendizaje, entretenimiento, disfrute del tiempo libre y descanso, generando nuevas experiencias de bienestar y felicidad en las familias afiliadas.
Mejoramiento de Zona Deportiva en la sede Mundo Guarigua del Municipio de Pinchote.	Lograr el máximo aprovechamiento de la capacidad instalada de las zonas deportivas de la sede Mundo Guarigua mediante la generación de 4.150 usos, mejorando la experiencia de bienestar y felicidad de los afiliados.
Construcción Planta de Tratamiento de Agua Residual – PTAR en la sede Mundo Guarigua del Municipio de Pinchote.	Realizar la construcción de una planta de tratamiento de agua residual (PTAR) de la sede mundo Guarigua en el marco de la política de sostenibilidad ambiental de la Corporación, garantizando el adecuado funcionamiento de la sede.
Ampliación Fondo de crédito.	La ampliación del fondo de crédito busca atender las necesidades de la población afiliada y generar experiencias de bienestar y felicidad en las familias de Santander.
Dotación Servicios	Corresponde a Dotación para los diferentes servicios de la Caja.

NUESTRA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOCIAL DE LA REGIÓN

9



NUESTRA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOCIAL DE LA REGIÓN

GRI 413-1 ODS 1, ODS 2, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 11, ODS 12, ODS 16



En estos 65 años nos hemos acercado a la realidad de los hogares santandereanos, estamos en los territorios, conocemos sus necesidades específicas y esto nos impulsa a extender nuestro propósito de generar experiencias de bienestar a poblaciones en condición de vulnerabilidad o en condición de desempleo, a través nuestros servicios y programas especiales de impacto social. Desde la Unidad de Programas de Impacto Social trabajamos por contribuir al desarrollo de la población santandereana y realizamos control y seguimiento de los fondos:

Atención Integral a la Niñez (FONIÑEZ)

Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)

Subsidio en especie

Proyectos Sociales

Proyectos Sociales

Apostamos al crecimiento del departamento en condiciones que garanticen el desarrollo integral de toda la sociedad. Por esta razón, llevamos a cabo proyectos que contribuyen a disminuir la brecha de desigualdad y fomentan la inclusión social. En el 2022 se desarrollaron tres (3) proyectos sociales con intervención a población en la línea social de empleo cultura e inclusión, fortalecimiento empresarial y cultural y se formalizó un nuevo proyecto de inclusión para beneficio de la población migrante.

EMPLÉATE 2.0

Objetivo: aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para implementar el programa EMPLÉATE, a través del acceso efectivo y permanente al mercado laboral de la población en pobreza y pobreza extrema, mediante la ejecución de proyectos de empleo que contribuyan a la reactivación económica del territorio y la generación de ingresos de la población.

Línea de intervención:

Empleo, cultura e inclusión.

Resultados:

1 Gestión e intermediación para la vinculación laboral de **130** personas vulnerables en pobreza y pobreza extrema, con situación de desempleo mayor a 4 meses, de estos empleos, 94 personas lograron permanecer al menos 5 meses vinculados.

2 Gestión e intermediación para la formación en habilidades claves y transversales con certificación del Instituto de Educación para el Trabajo de Cajasán y acceso a un bono de alimentación por **valor de \$100.000** para **130 beneficiarios** colocados.

Estado:
ejecutado y finalizado



ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y PROYECTO DE VIDA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entidad contratante:

municipio de Bucaramanga

Población beneficiada:

40 personas con discapacidad (auditiva, física o intelectual)

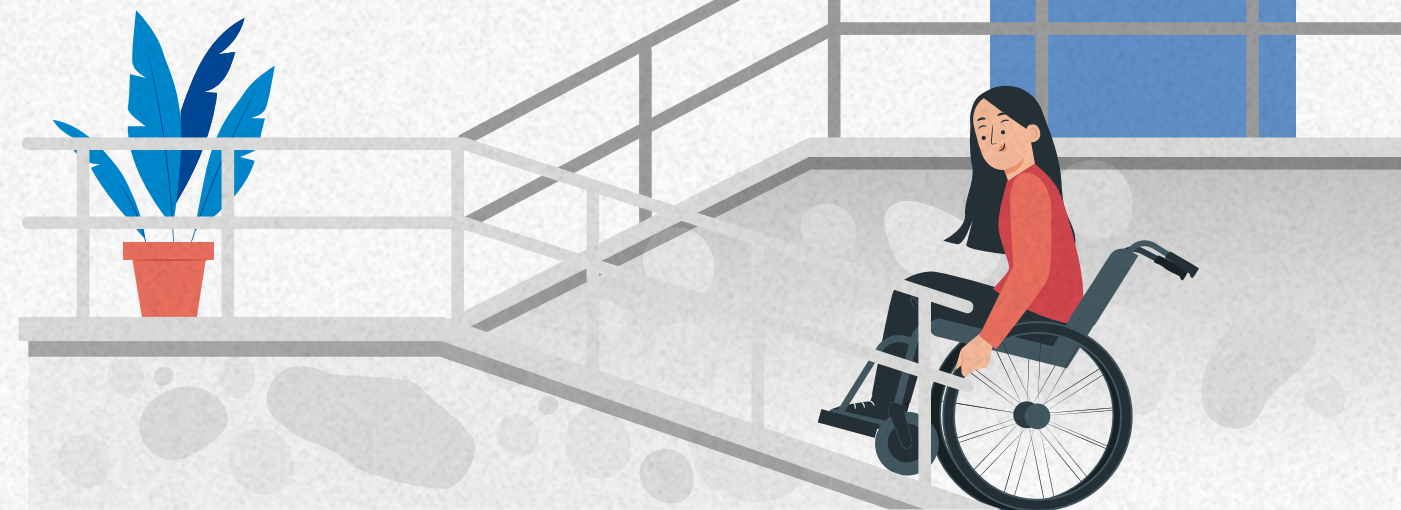
Estado:

ejecutado y finalizado

Objetivo: implementar la estrategia de orientación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida de jóvenes y adultos con discapacidad del municipio de Bucaramanga, que propendan por su autonomía, independencia e inclusión social.

Resultados:

- 1** 40 personas con discapacidad formadas en habilidades claves y transversales para la vida, orientación laboral y emprendimiento para inclusión en el mercado laboral y autoempleo en búsqueda de su independencia económica.
- 2** Formación en Fundamentación en medios tecnológicos para 2 beneficiarios del proyecto, intermediación para la vinculación laboral de una beneficiaria con discapacidad auditiva.
- 3** Cada beneficiario contó con transporte y material educativo para el acceso a las formaciones



FORMACIÓN A LA MEDIDA PARA EL EMPLEO O EMPRENDIMIENTO

Entidad contratante:

Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial IMEBU

Objetivo: aunar esfuerzos técnicos y financieros para implementar procesos de formación complementaria con el fin de fortalecer las competencias técnicas y personales para el trabajo de los emprendedores y buscadores de empleo del municipio de Bucaramanga en el marco de la estrategia denominada "formación a la medida para el empleo y el emprendimiento" del IMEBU.

Resultados:

1 **749 personas formadas** para el empleo, certificadas en trabajo seguro en alturas, fundamentación en vigilancia, fundamentación en medios tecnológicos conducción para licencias categoría C1, C2 y C3, cocina básica, mesa y bar, confecciones, corte de cabello, manicure y pedicure.

2 **749 formadas** en habilidades claves y transversales para la vida.

Estado:

ejecutado y finalizado



OPORTUNIDADES SIN FRONTERA INCLUSIÓN LABORAL POBLACIÓN MIGRANTE

Entidad contratante:

USAID - Chemonics International Inc

Objetivo: Inclusión Laboral para población migrante desde Venezuela, población retornada colombiana y comunidades de acogida bajo los siguientes propósitos: i) aumentar la conexión entre la oferta laboral y la población participante, y ii) aumentar la participación y la capacidad de las empresas en los procesos de contratación de la población migrante desde Venezuela

Estado:

adjudicado y contractualmente formalizado para ejecución en 2023.



Programas de Impacto Social

Trabajamos para fortalecer el tejido empresarial y la economía de nuestro departamento, a través de nuestros proyectos e iniciativas, Como Caja de Compensación, utilizamos de manera responsable los aportes de nuestras empresas afiliadas para brindar bienestar y felicidad a las familias de menores ingresos en Santander.

Fondo de Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria (FONIÑEZ)

Comprometidos con la población infantil vulnerable o que vive en situaciones de extrema pobreza, gestionamos responsablemente los recursos necesarios que permitan llevarles bienestar y felicidad. En Cajasán trabajamos por nuestros niños, niñas y adolescentes, aportando a su desarrollo integral, físico, cognitivo, social y emocional en 25 municipios del departamento a través del Fondo de Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria (FONIÑEZ). Contribuimos a la disminución de situaciones de extrema pobreza, desigualdad y exclusión; transformando de manera positiva la realidad que enfrentan diariamente en su entorno social. Para el desarrollo de los programas Foniñez se asignaron recursos por valor **\$ 10.117 millones** distribuidos así

32.273

Niños, niñas y adolescentes atendidos a través del Fondo de Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria (FONINEZ).

14.240

Niños y niñas de 0 a 5 años atendidos en el programa de Atención Integral a la Niñez (AIN), con una inversión de **\$4.26 millones**.

20.853

Niños, niñas y adolescentes entre los 7 y los 15 años de los estratos 0,1 y 2, beneficiados del programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC), ejecutando recursos por valor de **\$5.853 millones**.

109

Instituciones educativas de 25 municipios de Santander atendidas a través del programa de Atención Integral a la Niñez (AIN).

97

Instituciones y 210 Sedes educativas de 45 municipios de Santander atendidas a través del programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC).

Modalidades Jornada Escolar Complementaria (JEC)

1.420

Niños, niñas y adolescentes participaron en los proyectos "Aprendo montando a caballo" y "Ecoturismo en la escuela", de la modalidad Medioambiental.

6.410

Estudiantes atendidos en los programas "Arte en el Campo", "Escuelas Inclusivas", "Danzarte", "Culturazón" y "Cuerdas, sones y vientos", de la modalidad Artístico Cultural.

7.490

Niños, niñas y adolescentes potencializaron sus habilidades, destrezas y competitividad en fútbol, baloncesto y voleibol a través de los proyectos "Recreazón", "Escuelas de Formación Deportiva" y "Escuelas Expresivas", de la modalidad Deportiva.

2.263

Participantes del programa Cajazón, de la modalidad Ciencia y Tecnología, que fomenta el desarrollo de la investigación, la creatividad y la aplicación del conocimiento.

2.900

Niños, niñas y adolescentes accedieron al Plan Nacional de Lectura con el proyecto "Leo y Aprendo con Cajasán", donde se promovió el gusto por la lectura, la escritura, la comprensión lectora y la expresión.

370

Niños, niñas y adolescentes de instituciones educativas del municipio de San Gil beneficiados con los proyectos de bilingüismo.

Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)

Conscientes de la situación de desempleo en el país, en Cajasán generamos alternativas para los cesantes, a través del Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) en el que atendemos a la población en situación de desempleo; otorgándole beneficios como: subsidio al desempleo por emergencia, pago de seguridad social en salud, pensión, cuota monetaria, auxilio económico, capacitación y acceso a la ruta de empleabilidad en las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán.

\$9.045

Millones otorgados en beneficios económicos de FOSFEC.

3.026

Cesantes beneficiarios del Subsidio al Desempleo FOSFEC.

4.006

Cesantes capacitados a través de FOSFEC, con una ejecución de recursos por valor de **\$2.018 millones**.

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán

Brindamos acompañamiento y oportunidades de formación a personas que buscan ser vinculadas en el mundo laboral y articulamos estas acciones al trabajo que realizamos de la mano con el tejido empresarial de la región; a quienes asesoramos en el manejo responsable, equitativo y transparente de las diferentes etapas del proceso de selección. De esta forma, mejoramos los niveles de empleabilidad y formalidad en el departamento desde la gestión eficiente de nuestras ocho Agencias de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán. Gracias a esto impulsamos el desarrollo sostenible transformando paso a paso a Santander. Los recursos asignados en 2022 para este propósito fueron de \$4.029 millones.

Gracias a la intermediación efectiva incrementamos en esta vigencia la colocación en las ofertas laborales para los cesantes en actividades económicas como la explotación de minas y canteras, construcción, actividades de servicios administrativos y de apoyo. Así mismo, se dio continuidad a la realización de webinars transmitidos en redes sociales de la Caja, con el fin de llegar a más interesados con contenido de valor.

38

Personas en condición de discapacidad ubicadas laboralmente.

71

Municipios visitados por la Unidad Móvil de Empleo Cajasán.



507.630 Remisiones a empresas

33.072 Puestos de trabajo

22.594 Hojas de vida inscritas

18.733 Personas vinculadas a la vida laboral

12.592 Vacantes laborales publicadas

5.974 Personas atendidas en el proceso de orientación laboral

5.200 Capacitados en los talleres de orientación laboral

Programas especiales

Durante 65 años hemos contribuido a mejorar la calidad de vida de las familias de nuestros afiliados y seguimos trabajando por ello. Cajasán brindó en 2022 accesibilidad a servicios sociales con subsidios en especie para el beneficio de **307.650 afiliados** en la categoría A y B, con el desarrollo de **21** programas especiales.

ALIADOS

Subsidios Supermercados en Convenio

Con este programa se da cumplimiento a nuestro compromiso de accesibilidad, aplicando un subsidio en los municipios de Santander donde no hay presencia de Supermercados Cajasán, mediante la alianza con 30 supermercados de la región, que también se favorecen con este programa. En 2022, **90.612** afiliados de la categoría A y B se beneficiaron de los subsidios del **5%** o **10%** en compras de productos de la canasta básica, por valor de **\$909 millones**.

Becas Educación Superior

Impulsamos el acceso a la educación superior en el nivel de pregrado de los trabajadores y sus hijos afiliados en categoría A y B, entregando un subsidio sobre el valor de matrícula del 30% y 20% respectivamente. Este programa es el resultado de la cooperación y el apoyo interinstitucional entre Cajasán y nueve universidades de gran reconocimiento en la región. En la vigencia 2022 se beneficiaron **234 personas** con una inversión equivalente a **\$120 millones**.

Becas Educación Preescolar

1.294 afiliados en categoría A y B se beneficiaron a través del programa que otorgó a sus hijos acceso a la educación preescolar, mediante un subsidio en el costo mensual de la pensión. Para la categoría A el 70% y para la categoría B el 60% sobre el valor máximo de pensión de \$180.000. En 2022 se hizo una inversión equivalente a **\$131 millones**. Este es un programa de cooperación y apoyo interinstitucional entre Cajasán y 17 instituciones educativas de gran reconocimiento en la región.

Ejercítate con Cajasán

En 2022, Cajasán promovió estilos de vida activos y saludables en los afiliados categoría A y B, favoreciendo la práctica de actividad física a través de gimnasios aliados, donde se beneficiaron **1.173** personas con una inversión equivalente a **\$17 millones**.

Aquaventura

La diversión y el entretenimiento se hizo realidad a través del programa "Aquaventura", en el cual **13.818** afiliados y su grupo familiar categoría A y B pudieron acceder a los servicios de recreación en zonas donde Cajasán no cuenta con una infraestructura propia. Se destinaron **\$103 millones** para su desarrollo.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Escuela para la formación provincial

El programa Escuela para la Formación Provincial amplió el acceso a programas de formación en cursos cortos de 4 horas a la población afiliada de la zona norte y sur, con ingresos menores a 4 SMMLV. **824** personas categoría A y B recibieron un subsidio del 90% y 80% respectivamente, equivalente a **\$27 millones**, mediante becas que impulsan el emprendimiento en la región.



Tu chef en casa

Mantuvimos en el 2022 este programa dirigido a la población afiliada y beneficiaria de categoría A y B, a través de talleres virtuales dirigidos de 4 horas; logrando la participación de **821** beneficiarios, con una inversión de **\$24 millones**. Esta iniciativa promueve el aprovechamiento del tiempo libre disfrutado en familia con la elaboración de platos especializados con pocos productos de fácil acceso.

Escuela de Orientación para el Futuro

Este programa benefició a **103** jóvenes en edades entre los 15 y 17 años afiliados en la categoría A y B. Nuestro objetivo es entregarles herramientas que les permitan descubrir su vocación, promoviendo el desarrollo de su talento y potencial. En 2022 contó con una inversión de **\$14 millones**.

SALUD

Por una sonrisa sana en Santander

Construimos experiencias de bienestar a través del servicio de odontología especializada, que para el 2022 facilitó al acceso a tratamientos odontológicos de rehabilitación oral y ortodoncia, en procedimientos que no son cubiertos por el Plan de Beneficios en Salud; otorgando **168** subsidios del **30%** y **25%** a los afiliados beneficiarios en categoría A y B respectivamente, equivalentes a **\$65 millones**.

Alimentación complementaria

Cajasan contribuyó al mejoramiento del estado nutricional de niños, jóvenes, adultos mayores y madres lactantes. Durante la vigencia 2022 se entregaron **9.189** subsidios del **30%** a los afiliados en categoría A y el **25%** en la categoría B, equivalentes a **\$293 millones**, dando cumplimiento a su propósito central de generar experiencias de felicidad y bienestar que transforman vidas y comunidades.

Programa Intervención Adulto Mayor

Los adultos mayores son una población importante para Cajasán. Por esto, promovemos el fortalecimiento de su funcionalidad con la implementación de este programa, que busca el mejoramiento de sus condiciones de salud, su participación social y autoconcepto mediante programas educativos, culturales, sociales y físicos. Para lograrlo hacemos uso de la diversidad de servicios de la caja y de su capacidad instalada. En 2022 registramos **3.733** usos a adultos mayores afiliados en la categoría A y B, subsidiando el 100% del valor del servicio ofrecido, con una inversión de **\$106 millones**.

Vacunación complementaria

Este programa favoreció a **3.196** afiliados en categoría A y B, que recibieron servicios de vacunación de acuerdo al esquema contra las enfermedades producidas por agentes viralmente infecciosos; contribuyendo a la inmunización efectiva y protección específica, mediante la aplicación de biológicos no PAI. La inversión en 2022 fue de **\$121 millones**.

RETAIL

Subsidios Supermercado Red Cajasán

Este programa otorgó a las familias santandereanas, afiliadas a Cajasán en categoría A y B, un subsidio en especie redimible a través de un descuento del **5%** permanente o **10%** en un día específico en los supermercados propios, por las compras de los productos de alta sensibilidad de la canasta familiar para aliviar la carga económica. Durante la vigencia 2022 se entregaron **164.315 subsidios**, equivalentes a **\$1.967 millones de pesos**.

RECREACIÓN, DEPORTES Y HOTELERÍA

Destinos Cajasán Conozca y Disfrute

Buscamos que nuestros afiliados vivan experiencias de sano esparcimiento y compartan en familia, para lo cual creamos oportunidades de acceso a los centros recreacionales Campoalegre y Mundo Guarigua, concediéndoles un pasadía con almuerzo, refrigerio y recreación dirigida subsidiado al 100%. En 2022 **3.451** afiliados y su grupo familiar en categoría A y B disfrutaron de este beneficio, con una ejecución de recursos por el orden de **\$147 millones**.

Recreovacaciones

Brindamos alternativas a nuestros afiliados para que sus hijos hagan un uso apropiado y entretenido del tiempo libre durante el periodo de vacaciones escolares. En la vigencia 2022 el programa Recreovacaciones contribuyó para que **481** hijos de trabajadores afiliados en categorías A y B, asistieran virtualmente a talleres recreativos que potenciaron sus talentos y habilidades de forma divertida. Se otorgaron subsidios del **70%** y **60%** respectivamente; este programa tuvo una ejecución de **\$91 millones**.

Turismo Regional

4.565 afiliados en categoría A y B y sus familias pudieron disfrutar de diferentes destinos turísticos destacados en Santander como: Aquaparque Menzuly, Embalse Topocoro, la Mesa Redonda, Parque Nacional del Chicamocha, Camino de Lengerke, Hacienda Isabella, y la quebrada las Gachas; a través de un subsidio del **70%** y **60%** respectivamente. Cajasán es consciente de la necesidad de ofrecer alternativas de diversión y de aprovechamiento del tiempo libre para el afiliado y su grupo familiar, así como de apoyar el turismo regional. La inversión para este beneficio en 2022 fue de **\$271 millones**.

Turismo Destinos Cajasán Alojamiento

Ofrecimos a **1.079** afiliados en categorías A y B este subsidio del 100% para el descanso y la comodidad en familia en los Hoteles Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil. Este beneficio incluye alojamiento, desayuno, almuerzo, cena, refrigerio y acceso a zonas húmedas, por la compra mínima de una noche de alojamiento. Se ejecutaron recursos por **\$118 millones**.



Picnic Familiar

Diseñamos experiencias de felicidad como el programa picnic familiar que en 2022 favoreció a **730** trabajadores afiliados con su grupo familiar. Esta alternativa incluye refrigerio, decoración y copa de helado en los Centros Vacacionales Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil, con un subsidio del **75%** en la categoría A y **65%** en la B. Cajasán ejecutó recursos por **\$23 millones** para este beneficio.

Cuídate con Cajasán

1.234 trabajadores y su grupo familiar afiliado vivieron experiencias de bienestar a través de terapias de relajación en la Sede Recreacional Mundo Guarigua por medio de subsidios del 80% para la categoría A y 70% en la categoría B. con una inversión de \$55 millones, durante la vigencia 2022.

Disfruta tu Cumpleaños

A través de actividades de recreación **1.500** niños en edad entre los 3 y los 10 años, hijos de trabajadores afiliados disfrutaron de un día lleno de alegría y diversión en su mes de cumpleaños. Este programa refuerza valores de la vida como la importancia de la familia y los amigos. Se invirtieron **\$31 millones**, durante la vigencia 2022.



NUESTRA RED DE PROVEEDORES

GRI 102-9 102-10

La unidad de Abastecimiento y Logística trabajó con su red de proveedores para asegurar la entrega oportuna de los insumos, productos y servicios necesarios para el funcionamiento de las Unidades ubicadas en las distintas sedes de Cajasan.

En 2022, Se hicieron adquisiciones de bienes y servicios por un valor total de \$32.574 millones de los cuales el 94% corresponden a las compras y servicios realizadas con proveedores a nivel local de la Región de Santander y un 6% de las adquisiciones con proveedores a nivel nacional

REGIÓN	VALOR TOTAL	PORCENTAJE
LOCAL	\$30.657.429.590	94%
NACIONAL	\$1.916.676.441	6%
TOTAL GENERAL	\$32.574.106.031	100%

Durante esta vigencia se observó un crecimiento importante en negociaciones con proveedores y un incremento significativo respecto a los años anteriores, donde se vio una disminución en compras de cara a la crisis derivada por la pandemia COVID-19. En el 2022 registramos un aumento de **\$11.789** millones de pesos que se suman a este periodo de recuperación económica a partir del cual apoyamos el mercado local.

AÑO	PORCENTAJE
2021	\$ 20.785.272.250
2022	\$ 32.574.106.031

PRINCIPIO O ENFOQUE DE PRECAUCIÓN

GRI 102-11











Fortalecimos nuestra política de **"cero papel"** trabajando con el compromiso estratégico transversal de gestión documental electrónica, con el fin de controlar y llevar la trazabilidad y seguridad de los documentos digitales; minimizando el uso de papel e insumos de impresión como tintas, cartuchos y tonners en los procesos de contratación.

El resultado de estas acciones amigables con el planeta se ve reflejado en la disminución de más del 50% en el consumo de resmas de papel para fotocopiadoras, en la vigencia 2022

Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales

GRI 308-1

Cajasán realizó la evaluación anual de desempeño de los proveedores a través de la Unidad de Abastecimiento y Logística bajo los siguientes criterios.

-  Cumplimiento en tiempos de entrega
-  Cumplimiento en cantidades
-  Especificaciones técnicas
-  Servicio preventa
-  Servicio postventa
-  Precio
-  Autocontrol
-  Innovación
-  Seguridad y Salud en el Trabajo
-  Factores ambientales y de sostenibilidad.


167 PROVEEDORES FUERON EVALUADOS EN EL 2022


Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

GRI 408-1

Erradicar el trabajo infantil es una meta con la cual estamos comprometidos desde la Unidad de Abastecimiento y Logística. En 2022 continuamos implementando las siguientes medidas para la abolición de trabajo infantil:



-  Se propende por contratar proveedores de empresas que estén legalmente constituidas y que cumplan con la documentación exigida para el proceso de inscripción de proveedores de la Caja o personas naturales con experiencia y formación en las categorías requeridas.

-  Se establecen criterios básicos para inscripción selección, evaluación y reevaluación de desempeño con el fin crear relaciones comerciales con personal idóneo que pueda cumplir con los requerimientos de la Caja.

MATERIALIDAD CAJASAN 2022

10

“La materialidad es como empacar una maleta para una caminata: solo puedes llevar los elementos necesarios; de lo contrario el peso te hará lento y podrías caer” Gary Nierker – Director Global Citizenship Intel corporation.

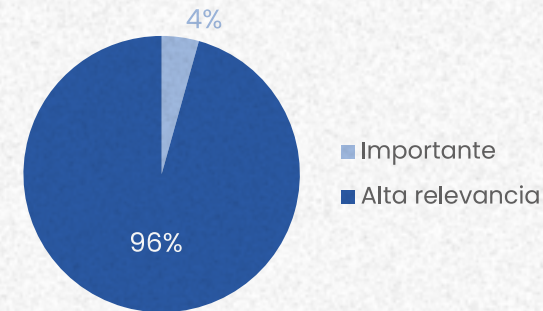
La materialidad es el resultado de conocer los asuntos de relevancia de una organización y los grupos de interés, los cuales tienen una influencia alta en el desarrollo de su actividad económica.

Para definir la materialidad, es necesario identificar las expectativas de la Cajasan y la de sus grupos de interés.

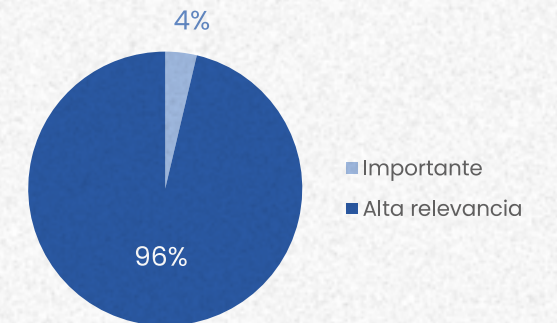
En ese sentido, Cajasan realizó la consulta de materialidad en asuntos relevantes que fueron priorizados conforme a los servicios que brinda Cajasan a sus afiliados, entre los que se destacan:

Los asuntos con alta relevancia para Cajasan fueron: Subsidio Familiar, Agencia de Empleo, Vivienda y Educación Formal

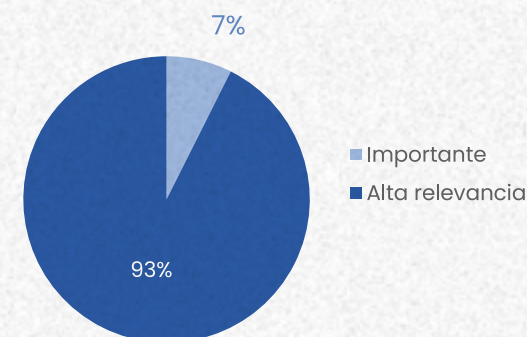
Agencia de Empleo



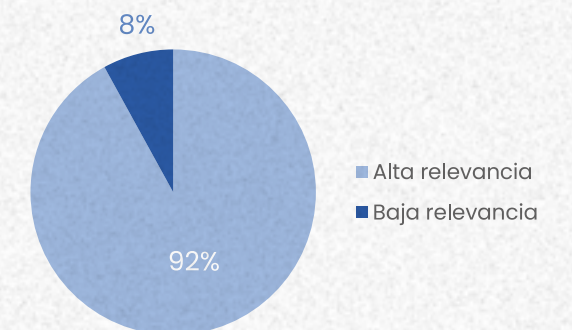
Subsidio familiar



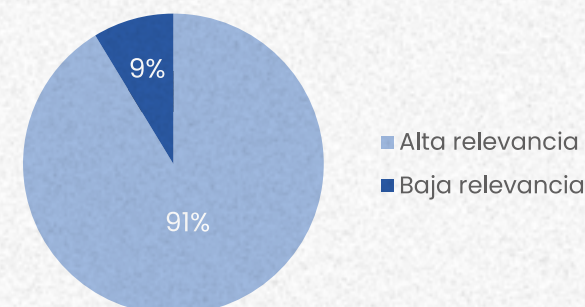
Vivienda



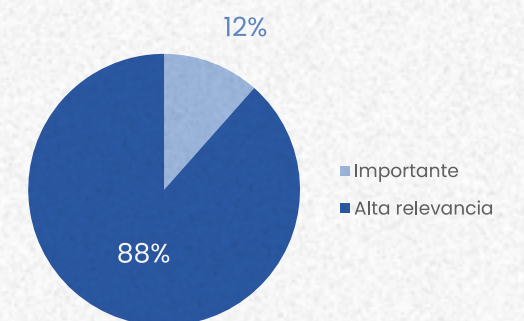
Educación Formal



Instituto Técnico Cajasan



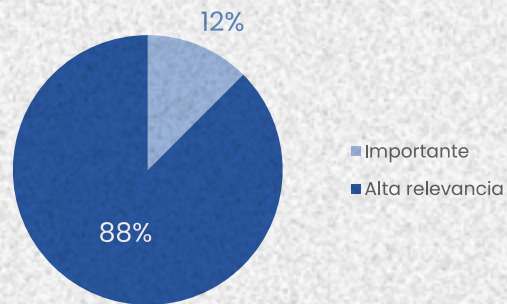
Experiencia del cliente



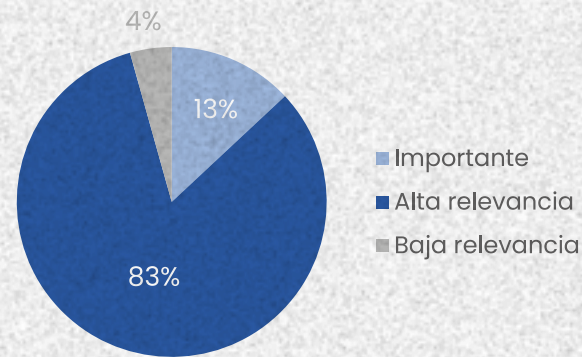
Asuntos materiales CONSULTADOS GRUPOS DE INTERÉS

Dimensión	Alta relevancia	% de relevancia
Desempeño Económico	Crédito Social	83%
Desempeño Social	Subsidio familiar	96%
	Vivienda	93%
	Educación formal	92%
	Instituto técnico Cajasan	91%
	Salud	78%
	Experiencia del Cliente	89%
	Cultura y eventos	78%
Desempeño Ambiental	Promoción y derechos humanos	82%
	Lucha contra la corrupción	78%
	Recreación y Deporte	78%
	Turismo y Hotelería	88%
	Agencia de empleo	96%

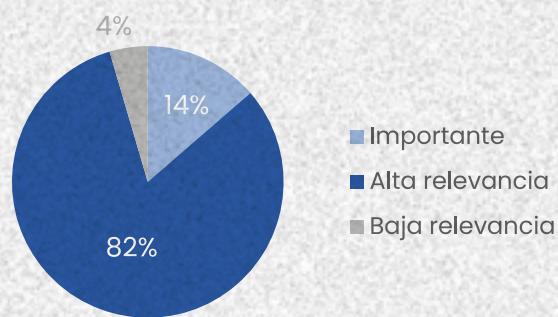
Turismo y Hotelería



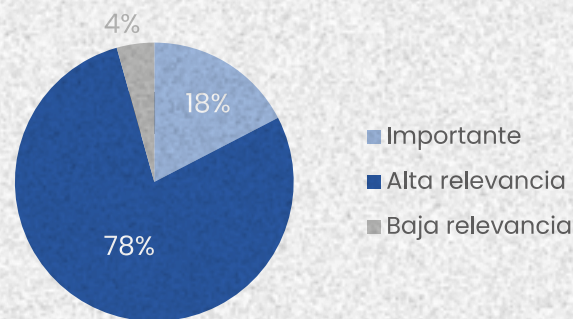
Crédito Social



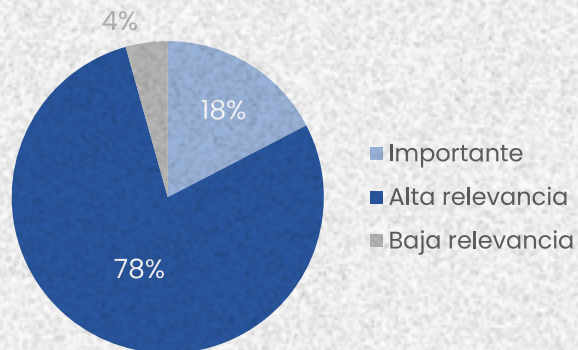
Promoción y Derechos Humanos



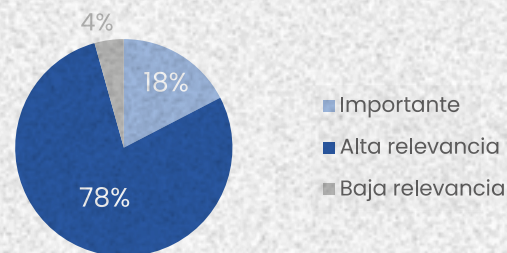
Salud



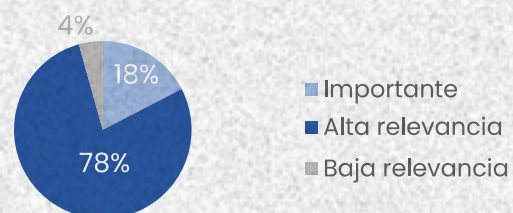
Cultura y Eventos



Compras Responsables



Lucha contra la corrupción



Recreación y Deporte

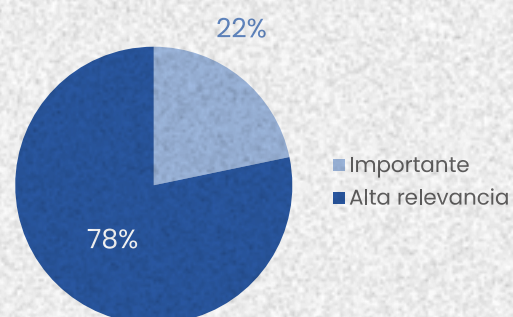


TABLA GRI INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022



DIVULGACIÓN ESTÁNDAR GRI	CONTENIDOS GENERALES	RESPUESTA / APARTADO	PAGS.	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
SERIE GRI 102 CONTENIDOS GENERALES					
102-1	Nombre de la Organización	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad / 3. Así trabaja Cajasan	6 a 7 / 13 a 17	4-7 / 8-11	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	3. Así trabaja Cajasan / 6. Nuestros servicios sociales integrales	13 a 17 / 51 a 72	8-11 / 38-45	3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 17
102-3	Ubicación de la sede	3. Así trabaja Cajasan	17	8-11	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-4	Ubicación de las operaciones	3. Así trabaja Cajasan	17	8-11	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-5	Propiedad y forma legal	4. Nuestro Gobierno Corporativo	20	12	16 y 17
102-6	Mercados servidos (ofrecidos)	3. Así trabaja Cajasan / 6. Nuestros servicios sociales integrales	13 a 17 / 51 a 72	8-11 / 38-45	3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 17
102-7	Tamaño de la organización	5. Nuestras prácticas laborales	35	24-37	5, 8 y 10
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	5. Nuestras prácticas laborales	35 a 39	24-37	5, 8 y 10
102-9	Cadena de suministro	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	94 a 95	57-69	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16
102-10	Cambios en la ubicación o cambios en las operaciones	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	94 a 95	57-69	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16
102-11	Principio o enfoque de precaución	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	96	57-69	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16

102-14 102-16	Una declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (como CEO, presidente, o posición superior equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad. Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	2. Carta a nuestros grupos de interés 3. Así trabaja Cajasán	8 a 11 15 a 16	4-7/ 8-11	3,4,5,6,7,8,10 y 17 3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-18	Estructura de gobernanza	4. Nuestro Gobierno Corporativo	20	12	16 y 17
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	4. Nuestro Gobierno Corporativo	21 a 23	12	16 y 17
102-40	Lista de grupos de partes interesadas	4. Nuestro Gobierno Corporativo	25 a 31	12	16 y 17
102-41	Acuerdos colectivos de negociación	5. Nuestras prácticas laborales	41	24 - 37	5, 8 y 10
102-42	Identificando y seleccionando las partes interesadas	4. Nuestro Gobierno Corporativo	25 a 31	12	16 y 17
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	4. Nuestro Gobierno Corporativo	32	12	16 y 17
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	4. Nuestro Gobierno Corporativo	32	12	16 y 17
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Materialidad	4 a 5	70	1,2,3,4,5,8,9,10,16 y 17
102-47	Lista de temas materiales	Materialidad	4 a 5	70	1,2,3,4,5,8,9,10,16 y 17
102-50	Período de información	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad	6 a 7	4 - 7	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-51	Fecha del informe más reciente	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad	6 a 7	4 - 7	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-52	Ciclo de informes	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad	6 a 7	4 - 7	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad	6 a 7	4 - 7	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	1. Nuestro décimo informe de sostenibilidad	6 a 7	4 - 7	3,4,5,6,7,8,10 y 17
102-55	Índice de contenidos GRI	1. Nuestro noveno informe de sostenibilidad / Tabla de indicadores GRI	6 a 7 / 127 a 131	4-7/ 73	1 al 17

SERIE GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN					
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	8. Nuestra gestión ambiental responsable	99 a 119	46-52	6, 7, 12 y 13
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	8. Nuestra gestión ambiental responsable	99 a 119	46-52	6, 7, 12 y 13
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8. Nuestra gestión ambiental responsable	99 a 119	46-52	6, 7, 12 y 13
SERIE GRI 200 TEMAS ECONÓMICOS					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	9. Nuestra efectividad organizacional	121 a 122	53-56	8, 9 y 12
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	9. Nuestra efectividad organizacional	123	53-56	8, 9 y 12
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	95	57-69/ 53-56	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4. Nuestro Gobierno Corporativo	24	12	16 y 17
205-2	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4. Nuestro Gobierno Corporativo	24	12	16 y 17
SERIE GRI 300 TEMAS AMBIENTALES					
302-1	Consumo energético dentro de la organización	8. Nuestra gestión ambiental responsable	99 a 100	46 - 52	6, 7, 12 y 13
302-4	Reducción del consumo energético	8. Nuestra gestión ambiental responsable	100 a 104	46 - 52	6, 7, 12 y 13
303-1	Extracción de agua por fuente	8. Nuestra gestión ambiental responsable	104 a 105	46-52	6, 7, 12 y 13
304-4	Especies que aparecen en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyo hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	8. Nuestra gestión ambiental responsable	105 a 107	46-52	6, 7, 12 y 13
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	8. Nuestra gestión ambiental responsable	108	46-52	6, 7, 12 y 13
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	8. Nuestra gestión ambiental responsable	109	46-52	6, 7, 12 y 13
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	8. Nuestra gestión ambiental responsable	109 a 114	46-52	6, 7, 12 y 13
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	4. Nuestro Gobierno Corporativo	33	12	16 y 17
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	96	57 - 69	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16

SERIE GRI 400 TEMAS SOCIALES					
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5. Nuestras prácticas laborales	44	24-37	5, 8 y 10
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	5. Nuestras prácticas laborales	40	24-37	5, 8 y 10
401-3	Permiso parental	5. Nuestras prácticas laborales	46	24-37	5, 8 y 10
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad	5. Nuestras prácticas laborales	46	24-37	5, 8 y 10
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	5. Nuestras prácticas laborales	46 a 47	24-37	5, 8 y 10
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	5. Nuestras prácticas laborales	46	24-37	5, 8 y 10
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5. Nuestras prácticas laborales	48 a 50	24-37	5, 8 y 10
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5. Nuestras prácticas laborales	44 / 48 a 50	24-37	5, 8 y 10

404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	5. Nuestras prácticas laborales	45	24-37	5, 8 y 10
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5. Nuestras prácticas laborales	42	24-37	5, 8 y 10
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5. Nuestras prácticas laborales	43	24-37	5, 8 y 10
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5. Nuestras prácticas laborales	43	24-37	5, 8 y 10
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5. Nuestras prácticas laborales	41	24-37	5, 8 y 10
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7. Nuestra contribución al desarrollo social de la región	81 a 93	57-69	1, 2, 5, 8, 10, 11, 12 y 16
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	4. Nuestro Gobierno Corporativo	33	12	16 y 17
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	4. Nuestro Gobierno Corporativo	33	12	16 y 17



VIGILADO SuperSubsidio



cajasan

f cajasantsantander | @cajasantsantander

in Cajasan | @cajasan | cajasan

www.cajasan.com