

INFORME DE **2025** *SOSTENIBILIDAD*

CON TE NI DO

Sobre este informe

**Mensaje conjunto del presidente del Consejo
Directivo y del Director Ejecutivo**

Capítulo 1. Sobre nosotros

Capítulo 2. Nuestro compromiso con la sostenibilidad
y la conducta responsable

Capítulo 3. Gobernanza y talentos que impulsan

Capítulo 4. Servicios que impactan

Capítulo 5. Acciones que compensan

Anexo. Tabla GRI



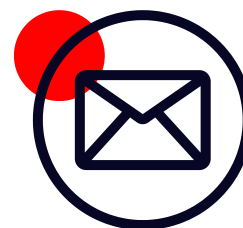
SOBRE ESTE INFORME

Compartamos Con Colombia presenta a sus grupos de interés el Informe de Sostenibilidad correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Este reporte, de periodicidad anual, consolida el desempeño de la organización en sus principales dimensiones de gestión e incorpora la información financiera correspondiente al mismo período.

El informe ha sido elaborado con referencia a los Global Reporting Initiative (GRI), con el propósito de ofrecer una visión estructurada y transparente sobre la gestión institucional, los resultados alcanzados y los avances más relevantes en materia de sostenibilidad.

A la fecha de publicación de este documento, Compartamos con Colombia no cuenta con una política de verificación externa de informes; en consecuencia, el presente reporte no ha sido sometido a aseguramiento independiente. La aprobación del Informe de Sostenibilidad está a cargo de la Asamblea General y del Consejo Directivo.

Los grupos de interés que deseen formular consultas, comentarios o solicitudes de información adicional pueden comunicarse a través de los siguientes correos electrónicos:



soledad_martinez@compartamos.org
comunicaciones@compartamos.org



MENSAJE CONJUNTO DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO Y DEL DIRECTOR EJECUTIVO

Durante 2025, el mundo atravesó transformaciones significativas. En un contexto geopolítico complejo, marcado por cambios en el rol de la cooperación internacional y por nuevas dinámicas en el sector social, fuimos testigos de un entorno cada vez más desafiante, pero también lleno de oportunidades. Desde Compartamos con Colombia somos conscientes de que estos cambios, aunque retadores, nos impulsan a evolucionar, innovar y asumir nuevos roles con una visión más ambiciosa.

Por ello, en 2025 dimos un paso clave al consolidar nuestro **Modelo de Sostenibilidad 2025–2030**, construido a partir de la priorización de nuestros temas materiales y orientado a fortalecer nuestro rol como articuladores del ecosistema social y de impacto. Este modelo se estructura en tres frentes complementarios: (i) servicios que impactan; (ii) acciones que compensan; y (iii) gobernanza y talentos que movilizan. Su implementación se materializa a través de nuestras dos grandes líneas de servicio: fortalecimiento organizacional y evaluación de impacto, y servicios de sostenibilidad e inversión social.

De manera complementaria, avanzamos en la construcción de nuestro **marco estratégico institucional 2026–2028**, con el propósito de posicionarnos como un aliado estratégico en la solución de problemas sociales complejos y en la transformación del ecosistema de impacto en Colombia. Este enfoque busca fortalecer actores, articular capacidades y escalar el impacto, conectando el talento y los recursos del sector privado con las necesidades del sector social.

Nuestro modelo de negocio, basado en el modelo multifirma que articula a Firmas Socias, profesionales voluntarios y organizaciones sociales para generar soluciones de alto valor para el sector social, nos permite prevenir impactos negativos mediante la promoción de prácticas responsables y, al mismo tiempo, potenciar impactos positivos al fortalecer organizaciones y acompañar estrategias de sostenibilidad e inversión social.

Durante 2025 logramos avances significativos, entre ellos la finalización de iniciativas regionales como Enlaza Sur, la expansión de nuestra operación a nuevos territorios, el desarrollo de nuevos servicios en inversión social y la consolidación de proyectos estratégicos como CEPE, enfocados en educación y en el uso de evidencia para la toma de decisiones.

De cara al futuro, nuestros principales retos se centran en consolidar la implementación de nuestro Modelo de Sostenibilidad 2025–2030 y de nuestro marco estratégico institucional 2026–2028, fortalecer la medición y gestión de nuestro impacto, avanzar en la gestión de nuestros impactos ambientales y continuar posicionándonos como un actor clave en la articulación de soluciones a problemas estructurales en Colombia y la región. En el corto y mediano plazo, buscaremos profundizar nuestras capacidades técnicas, ampliar nuestro alcance territorial y fortalecer alianzas que nos permitan escalar el impacto de manera sostenible.

Somos conscientes de que el camino hacia el desarrollo sostenible exige aprendizaje constante, adaptación y colaboración. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso de seguir evolucionando, innovando y trabajando de la mano de nuestros grupos de interés para contribuir de manera efectiva a un futuro más sostenible, equitativo e inclusivo.

Mauricio Camargo
Presidente del Consejo Directivo

Nicolás Salcedo
Director Ejecutivo



CAPÍTULO 1.

SOBRE NOSOTROS

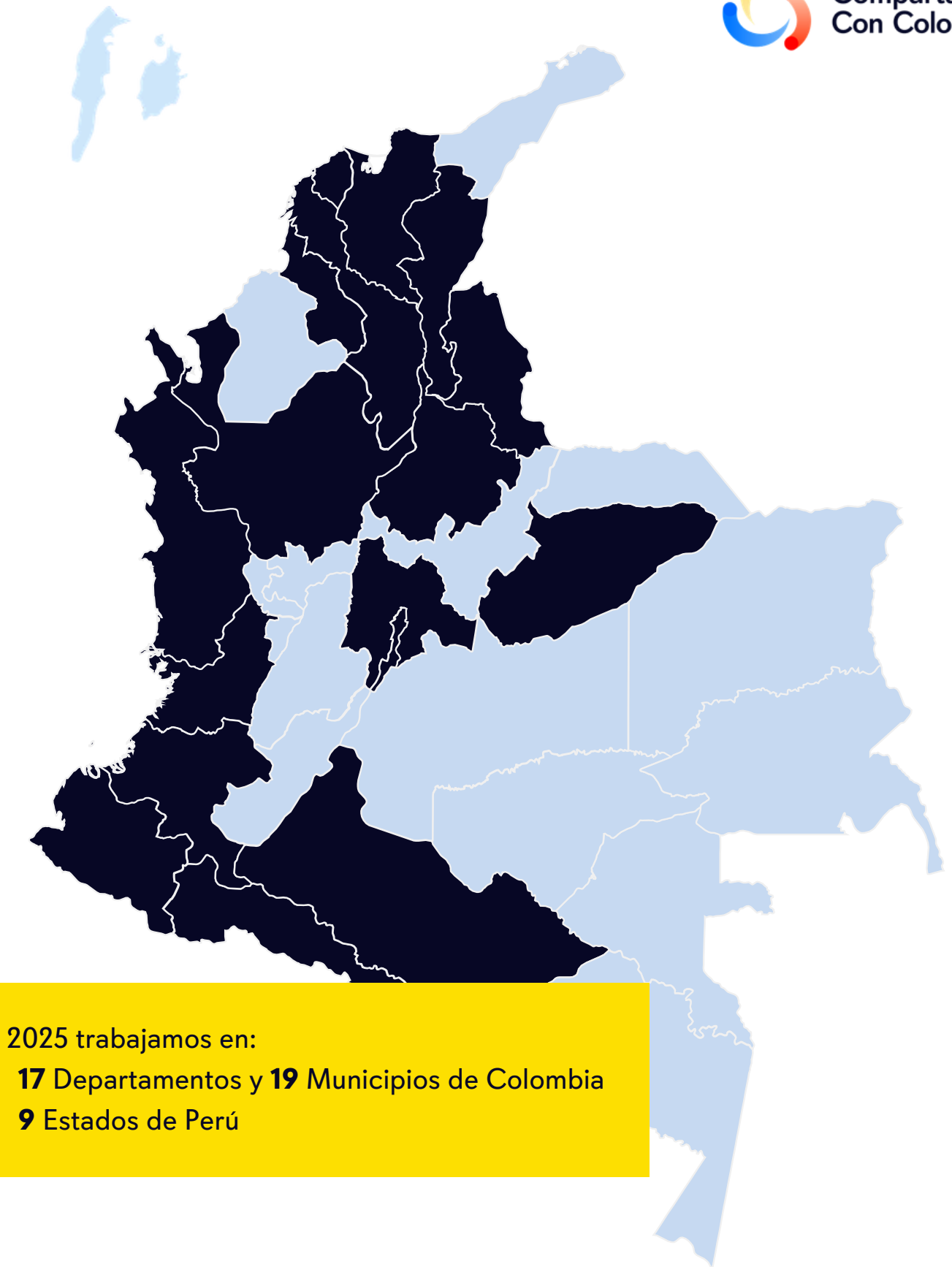
96 PROYECTOS**80 Fortalecimiento Organizacional****5 Consultoría de Sostenibilidad****11 Consultoría de Impacto**

1.1 DESCRIPCIÓN CCC

Compartamos Con Colombia es una corporación sin ánimo de lucro fundada en 2001, que opera como una consultora social enfocada en acelerar el desarrollo sostenible mediante el fortalecimiento de organizaciones e iniciativas que generan impacto social y ambiental. Con sede en Bogotá, desarrollamos proyectos a nivel nacional y hemos ampliado progresivamente el alcance a otros países de América Latina. Para ello, articulamos actores de los sectores social, privado y público en torno a objetivos comunes de desarrollo sostenible.

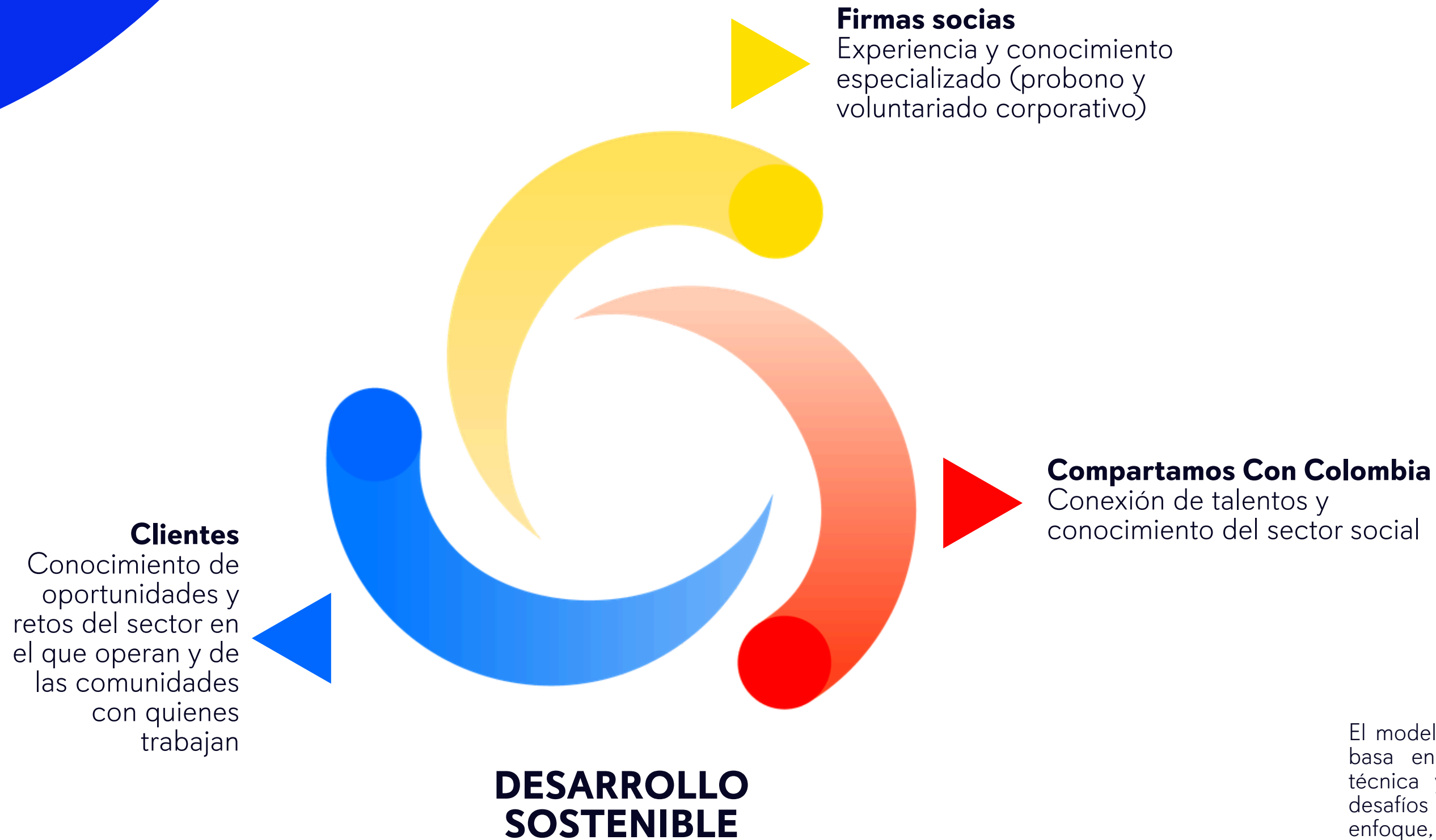
Nuestra oferta de servicios se estructura en dos grandes líneas de trabajo: (1) Fortalecimiento Organizacional y Evaluación de Impacto, orientada a potenciar capacidades institucionales y fortalecer los procesos de medición y gestión del impacto; y (2) Sostenibilidad e Inversión Social, enfocada en la integración de criterios ASG, el diseño de estrategias de sostenibilidad y la movilización de recursos hacia iniciativas de impacto.

En 2025, Compartamos Con Colombia **desarrolló 96 proyectos** orientados al fortalecimiento de organizaciones e iniciativas en diferentes causas de desarrollo sostenible. Este trabajo nos permitió ampliar capacidades institucionales, fortalecer procesos de sostenibilidad y contribuir a la generación de valor en diversos territorios.



En 2025 trabajamos en:

- **17 Departamentos y 19 Municipios de Colombia**
- **9 Estados de Perú**



1.2 MODELO DE TRABAJO

El modelo de trabajo de Compartamos con Colombia se basa en la articulación de conocimiento, experiencia técnica y colaboración multisectorial para abordar los desafíos del desarrollo sostenible. A través de este enfoque, atendemos las necesidades de empresas, organizaciones de la sociedad civil, fondos de inversión de impacto y organismos de cooperación internacional mediante soluciones construidas de forma colaborativa y adaptadas a las características de cada contexto.

1.3 FIRMAS SOCIAS

Las firmas socias constituyen un componente fundamental de nuestro modelo y de nuestra capacidad para actuar como un vehículo de impacto colectivo. A través de este esquema, articulamos a 14 firmas de servicios profesionales, nacionales e internacionales, así como una red de voluntarios expertos que aportan conocimiento especializado en áreas como estrategia, finanzas, asuntos legales, tecnología, comunicaciones y sostenibilidad.

Este modelo permite transferir buenas prácticas del sector privado al sector social y generar valor compartido para todos los actores involucrados. Nuestra red de Firmas Socias está conformada por organizaciones líderes en consultoría estratégica, auditoría, servicios legales y banca de inversión, cuyos conocimientos y experiencia fortalecen el acompañamiento brindado a las organizaciones sociales.

Para las Firmas Socias, representa una oportunidad de contribuir al desarrollo sostenible mientras fortalecen las capacidades y el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Para las organizaciones acompañadas, facilita el acceso a conocimiento especializado y de alto nivel, fortaleciendo su gestión y ampliando su capacidad de generar impacto.



CAPÍTULO 2.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y LA CONDUCTA RESPONSABLE



2.1 CONDUCTA RESPONSABLE

En Compartamos Con Colombia contamos con compromisos públicos en materia de conducta responsable, establecidos en el Código de Ética y Conducta, el Código de Buen Gobierno y la Política de Conflictos de Interés. Estos lineamientos, aprobados por la Asamblea General de Asociados, orientan la gestión institucional y el relacionamiento con colaboradores, firmas socias, aliados, proveedores y terceros.

Los principios de conducta responsable se integran en la estrategia organizacional, los lineamientos operativos y la gestión de proyectos, permitiendo gestionar riesgos asociados con ética y transparencia, anticorrupción -incluyendo fraude y soborno-, conflictos de interés, seguridad de la información y protección de datos personales.

La implementación de estos compromisos es liderada por la Dirección Ejecutiva, con el apoyo de los líderes de equipo, quienes promueven su apropiación y aplicación en los diferentes niveles de la organización. De esta manera, en Compartamos Con Colombia buscamos fortalecer una cultura institucional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad en el relacionamiento con sus grupos de interés.



2.2 COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

En Compartamos Con Colombia incorporamos el respeto por los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades y en el relacionamiento con nuestros grupos de interés, en línea con estándares internacionales y la normativa nacional aplicable.

Reconocemos principios relacionados con la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, el respeto por las minorías étnicas y la prevención de cualquier forma de acoso o abuso, con el propósito de contribuir a entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

Estos compromisos se fortalecen mediante procesos de inducción y sensibilización dirigidos a equipos y actores clave, promoviendo su apropiación e implementación en el desarrollo de nuestras actividades y proyectos.

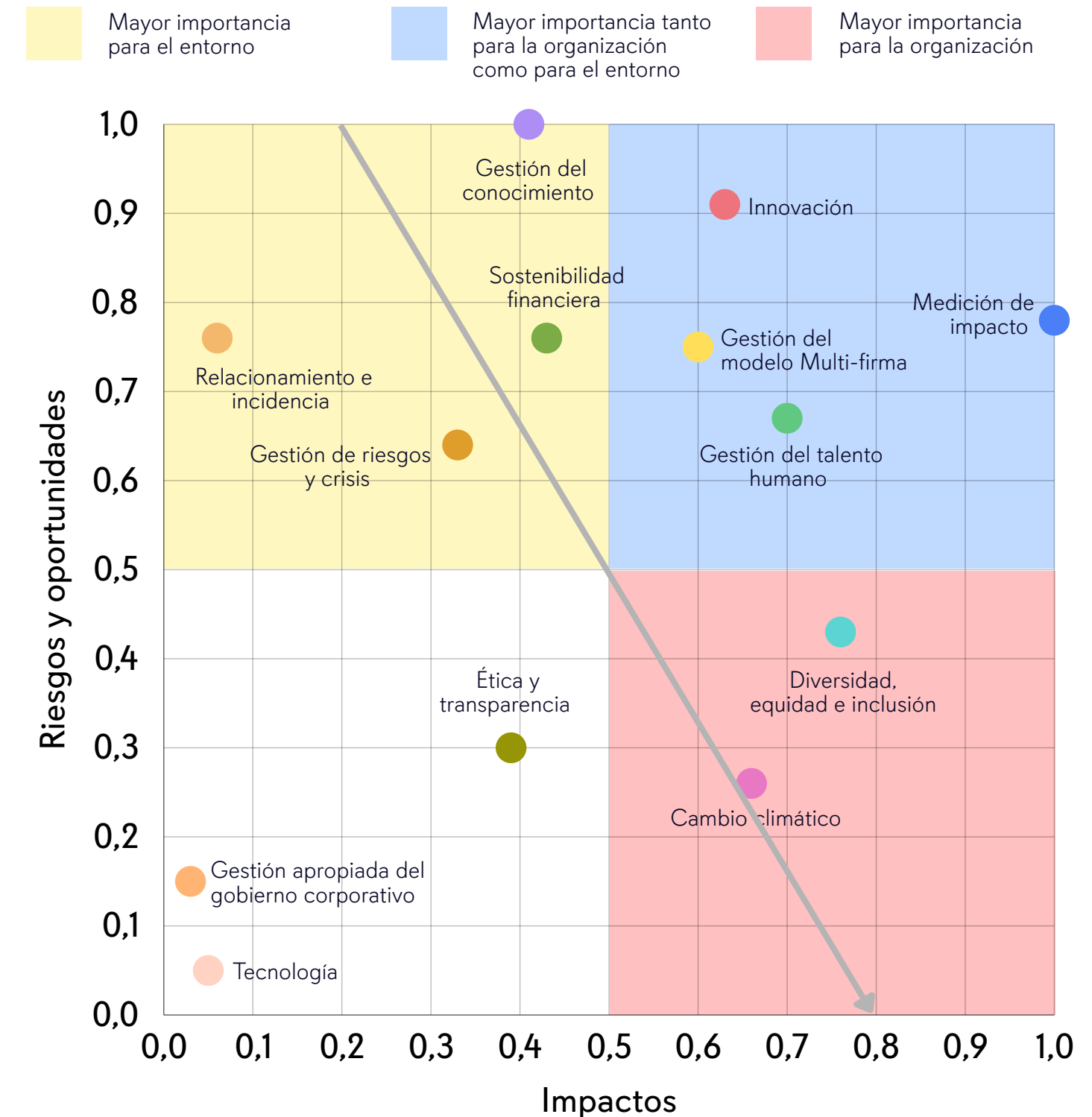
2.3 GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

En Compartamos Con Colombia entendemos que promover el desarrollo sostenible implica integrarlo en nuestra gestión interna y en la toma de decisiones. En este marco, nuestra gestión de la sostenibilidad se orienta a partir del ejercicio de doble materialidad realizado en 2024, mediante el cual identificamos y priorizamos los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para nuestros grupos de interés y para la organización.

Para ello, desarrollamos un análisis de contexto que incorporó tendencias globales, nacionales y del sector de la consultoría en las dimensiones social, ambiental y de gobernanza. A partir de este ejercicio, identificamos y priorizamos los temas materiales considerando, por un lado, los impactos derivados de nuestra operación y, por otro, los riesgos y oportunidades que estos representan para Compartamos Con Colombia.

Este proceso contó con la participación de grupos de interés mediante encuestas y entrevistas, lo que permitió incorporar sus perspectivas en la evaluación y priorización de los temas materiales, fortaleciendo la pertinencia y solidez del análisis realizado. Los resultados obtenidos continúan orientando nuestra gestión de sostenibilidad y la toma de decisiones organizacionales.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Acciones que compensan:

- Cambio climático

Servicios que impactan

- Gestión del conocimiento
- Innovación
- Medición de impacto
- Sostenibilidad financiera
- Diversidad, Equidad e Inclusión: ampliando cobertura y acceso a la población

Somos sostenibles para
acelerar el desarrollo sostenible

Gobernanza y talentos que movilizan

- Gestión del modelo Multifirma
- Gestión del Talento Humano
- Diversidad, Equidad e Inclusión

2.4 MODELO DE SOSTENIBILIDAD CCC 2025 - 2030

A partir del ejercicio de priorización de temas materiales, definimos nuestro modelo de sostenibilidad 2025–2030, orientado a integrar la sostenibilidad de manera transversal en nuestra gestión y a fortalecer nuestra contribución al desarrollo sostenible.

La estrategia se estructura en tres frentes complementarios:

- Servicios que impactan, orientado a fortalecer nuestras capacidades técnicas y metodológicas mediante la gestión del conocimiento, la innovación, la medición de impacto y la sostenibilidad financiera.
- Acciones que compensan, enfocado en la gestión de impactos ambientales, especialmente aquellos relacionados con el cambio climático.
- Gobernanza y talentos que movilizan, que prioriza el fortalecimiento del modelo multifirma, la gestión del talento humano y la promoción de la diversidad, equidad e inclusión al interior de la organización.

De esta manera, la estrategia articula los temas materiales priorizados con líneas de acción que orientan la gestión y fortalecen el propósito institucional de acelerar el desarrollo sostenible.

Actualmente, no contamos con un proceso formal y estandarizado para la remediación de impactos negativos. Sin embargo, durante el período avanzamos en la definición de un plan de trabajo para fortalecer la identificación, gestión y remediación de impactos como parte de nuestra gestión de sostenibilidad.



PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Gestión del modelo multifirma	Consolidar a CCC como un aliado estratégico de las firmas socias en el logro de los objetivos de sus estrategias de sostenibilidad y/o responsabilidad social empresarial.	 
Gestión del talento humano	Fortalecer las capacidades del equipo a través de un aprendizaje continuo en un entorno de trabajo positivo y comprometido.	
Diversidad, Equidad e Inclusión	Integrar una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación, e inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades para todas y todos los colaboradores.	

PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Gestión del Conocimiento	Fortalecer la generación, documentación y transferencia de conocimiento para maximizar la eficiencia operativa y el impacto de CCC.	 
Innovación	Impulsar la innovación en Compartamos para responder a las necesidades cambiantes del mercado que atendemos y ser más eficientes en la manera como atendemos esas necesidades u oportunidades.	
Medición de impacto	Integrar la medición y comunicación periódica del impacto en los proyectos y servicios de CCC.	
Diversidad, Equidad e Inclusión: cobertura y acceso	Ampliar el alcance e impacto de nuestros proyectos, garantizando la Diversidad, Equidad e Inclusión en el acceso a los servicios para poblaciones en zonas remotas y/o grupos tradicionalmente marginados.	
Sostenibilidad financiera	Aumentar la eficiencia presupuestal de manera que se pueda asegurar la generación de excedentes, que sean reinvertidos para generar un mayor impacto y afianzar la sostenibilidad a largo plazo de la Corporación.	

PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Cambio climático	Contribuir con acciones intencionadas a la mitigación del cambio climático y a nuestra adaptación frente al mismo.	

2.5 NUESTROS OBJETIVOS Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A partir de nuestros pilares de sostenibilidad, hemos definido objetivos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más relevantes para nuestra gestión y contribución al desarrollo sostenible.

Esta articulación nos permite orientar nuestras acciones y fortalecer nuestro aporte a la generación de resultados sociales, ambientales y organizacionales, integrando la sostenibilidad de manera transversal en nuestra gestión.



2.6 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestros grupos de interés son fundamentales para el cumplimiento de nuestra misión, ya que contribuyen al fortalecimiento del ecosistema social mediante relaciones de colaboración, intercambio de conocimiento, movilización de recursos y generación de impacto colectivo.

Mantenemos un relacionamiento permanente con actores de distintos sectores, incluyendo clientes, aliados, Firmas Socias, profesionales voluntarios, proveedores, equipo de trabajo, Consejo Directivo, medios de comunicación y entidades públicas. A través de estos vínculos promovemos espacios de diálogo, aprendizaje y construcción conjunta de soluciones orientadas a responder a los desafíos sociales y de sostenibilidad.



Documental Ecos de la Amazonía



Participación en Impact Minds



Cierre del proyecto Enlaza Sur



Presencia en foros del sector social



Lanzamiento de Firma del Mes



Podcast Historias de Impacto

2.7 LOGROS 2025 FRENTE AL RELACIONAMIENTO DE GI

Durante 2025, fortalecimos nuestra estrategia de relacionamiento con grupos de interés a través de iniciativas orientadas al posicionamiento institucional, la visibilización de nuestros aliados y la creación de espacios de intercambio, aprendizaje y articulación para el ecosistema social.

Principales logros del año:

Relacionamiento externo

- Relacionamiento con las Firmas Socias, mediante acciones de reconocimiento y visibilización como la estrategia Firma del Mes, destacando su contribución al fortalecimiento de organizaciones sociales y al desarrollo sostenible.
- Mayor posicionamiento en el ecosistema social y de impacto, a través de la participación en espacios sectoriales relevantes y la divulgación de conocimiento mediante diferentes formatos de comunicación.
- Desarrollo de productos de contenido especializados, incluyendo el documental Ecos de la Amazonía y el podcast Historias de Impacto, que permitieron visibilizar experiencias, aprendizajes y contribuciones de organizaciones sociales y Firmas Socias.
- Articulación con organizaciones y aliados regionales, mediante espacios de intercambio de aprendizajes y construcción de comunidad.
- Participación en escenarios de incidencia y diálogo sectorial, incluyendo la presentación del Estudio del Sector Social en Colombia en espacios de referencia para el ecosistema social.

Relacionamiento interno

Fortalecimiento del relacionamiento interno, mediante espacios orientados a la socialización de la estrategia organizacional y al lineamiento del equipo frente a los procesos de transformación institucional.



CAPÍTULO 3.

GOBERNANZA Y TALENTOS QUE IMPULSAN



Asamblea General y Consejo Directivo

Representantes de las firmas:

McKinsey & Company
BCG
Ernst & Young
Deloitte
FTI Consulting
BDO
PwC Colombia
Inverlink
Estrategias Corporativas
JP Morgan & Chase
Pérez-Llorca, Gómez-Pinzón
Brigard Urrutia / Brigard Castro
Posse Herrera Ruiz
PPU

Miembros independientes:

Mauricio Camargo
Eulalia Arboleda
Fernando Cortés

Sesiones en 2026: 2 (Asamblea) – 6 (CD).

Comité Financiero y Estratégico

Presidente Consejo Directivo
Representantes McKinsey,
Estrategias Corporativas, Deloitte,
Inverlink y BCG.
Director Ejecutivo
Director de Planeación e Innovación
Gerente Financiera y Admin.

Seis sesiones.

Comité de Talento Humano

Presidente Consejo Directivo
Representantes PPU, PLL y PwC
Director Ejecutivo
Director de Planeación e Innovación

Tres sesiones.

Comité de Seguimiento Enlaza Sur

Presidente Consejo Directivo
Representantes PHR e independiente
Director Ejecutivo
Director de Fortalecimiento y E.I.

Dos sesiones.

Revisoría Fiscal

Marín & Cárdenas

Comité Directivo

Director Ejecutivo
Director de Fortalecimiento y E.I.
Directora de Sostenibilidad e I.S.
Director de Planeación e Innovación

Reunión mensual

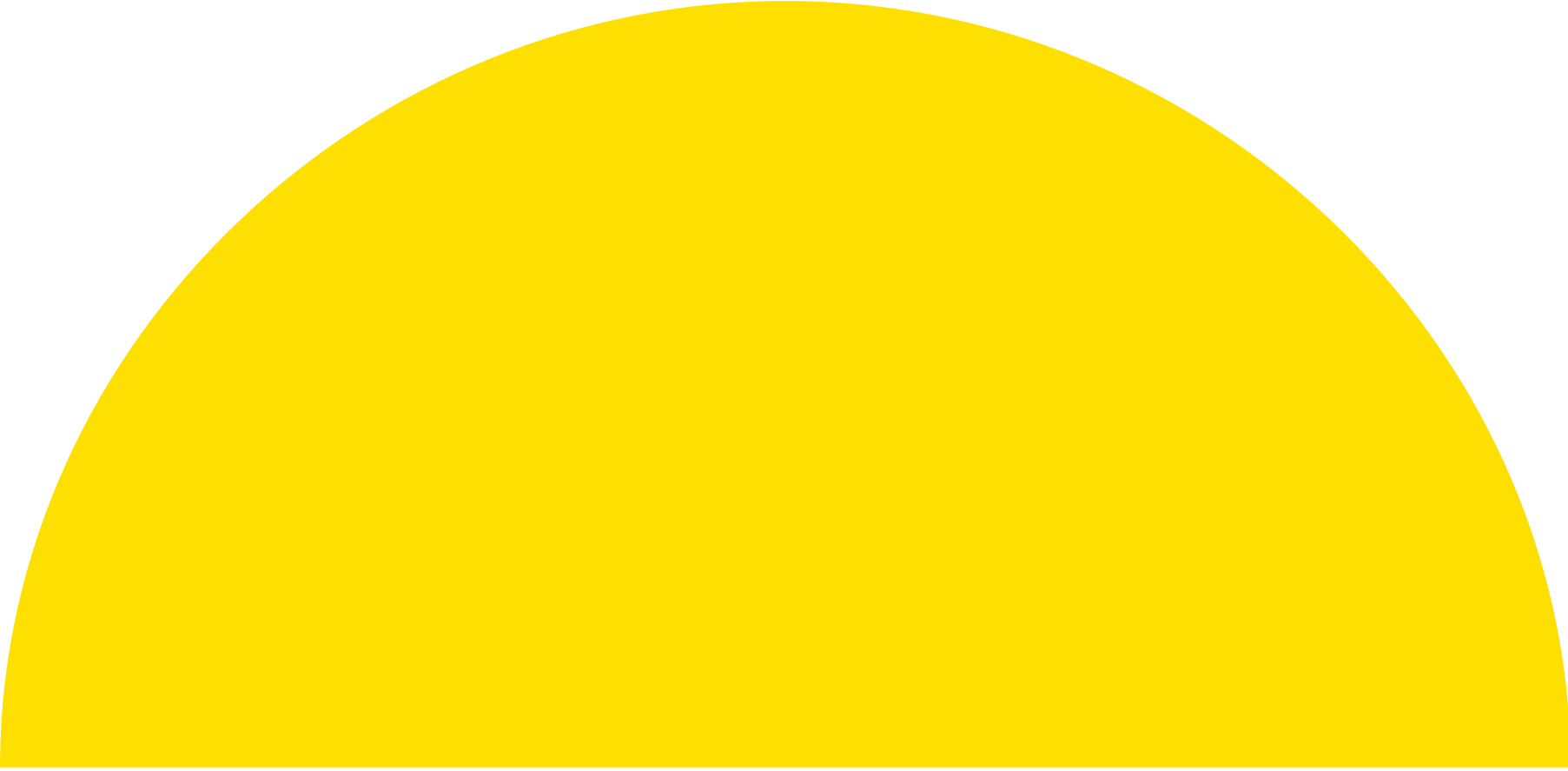
Comité de Coordinación

Director Ejecutivo
Director de Fortalecimiento y E.I.
Directora de Sostenibilidad e I.S.
Director de Planeación e Innovación
Gerentes de Proyectos (2)
Gerente de Operaciones
Gerente Financiera y Admin.

Reunión mensual.

3.1 NUESTRO MODELO DE GOBIERNO

Nuestro modelo de gobierno está orientado a fortalecer la toma de decisiones, la supervisión de la gestión y el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. A través de nuestros órganos de gobierno y comités de apoyo, promovemos una gestión alineada con principios de transparencia, seguimiento y articulación institucional.



3.2 ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO CCC

Nuestro Gobierno Corporativo se compone de:

- Asamblea General de Asociados
- Consejo Directivo
- Director Ejecutivo
- Revisor Fiscal

La Asamblea General es la máxima autoridad de Compartamos Con Colombia. Tanto la Asamblea como el Consejo están compuestos por las mismas personas.

Dentro de estos órganos de gobierno existen distintos comités. Estos comités tienen como función tomar decisiones financieras, de procesos, o relacionadas con el talento humano de CCC, en aras de maximizar nuestro impacto a la sociedad y al país:

- Comité Financiero
- Comité de Talento Humano
- Consejo Directivo
- Comité de seguimiento de Enlaza Sur
- Comité de Coordinación

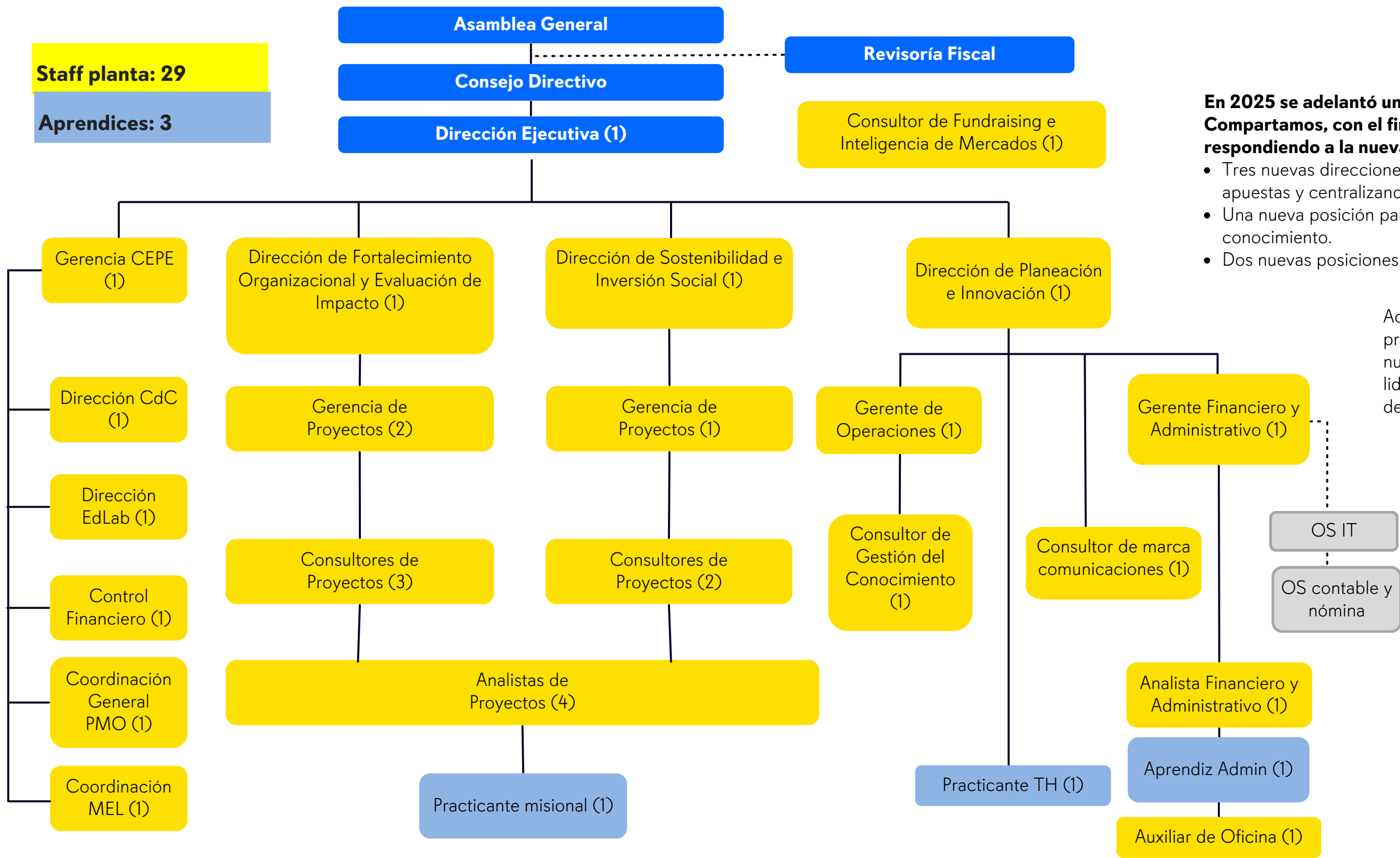


3.3 ORGANIGRAMA DE CCC

Durante 2025, avanzamos en un proceso de transformación organizacional orientado a alinear nuestra estructura con la estrategia institucional y los nuevos desafíos que enfrentamos como organización. Esta evolución respondió, entre otros factores, a la finalización del proyecto Enlaza Sur, la puesta en marcha del proyecto Colombia Evidencia Potencial en Educación (CEPE) y la necesidad de fortalecer capacidades transversales que nos permitieran acompañar nuestro crecimiento y consolidación institucional.

Como resultado, realizamos ajustes en nuestra estructura organizacional, que incluyeron la creación y fortalecimiento de áreas estratégicas, la incorporación de nuevos cargos y la reorganización de funciones para favorecer una mayor articulación entre nuestras diferentes líneas de trabajo. La estructura que presentamos a continuación refleja la configuración organizacional vigente al cierre de 2025.





En 2025 se adelantó un proceso de reestructuración de Compartamos, con el final del proyecto Enlaza Sur y respondiendo a la nueva estrategia.

- Tres nuevas direcciones, respondiendo a las nuevas apuestas y centralizando los procesos transversales.
- Una nueva posición para impulsar la gestión del conocimiento.
- Dos nuevas posiciones de aprendices.

Adicionalmente, con la llegada del proyecto **CEPE**, se definieron seis nuevas posiciones en la estructura, lideradas por la Gerencia, que depende de la Dirección Ejecutiva.



3.4 COMPOSICIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Nuestra Asamblea General de Asociados, máximo órgano de gobierno de Compartamos con Colombia, está conformada por 24 personas: 13 hombres y 11 mujeres, lo que refleja una participación equilibrada en términos de género. Este órgano reúne representantes de 14 firmas con experiencia en servicios legales, auditoría, consultoría, banca de inversión y asesoría financiera, así como tres miembros independientes.

La diversidad de perfiles, trayectorias y conocimientos fortalece nuestra capacidad para tomar decisiones estratégicas, garantizar el cumplimiento normativo y orientar la gestión de la organización. Asimismo, los miembros independientes aportan perspectivas complementarias derivadas de su experiencia profesional y sectorial, enriqueciendo el análisis y la visión de largo plazo.

[GRI 2-10]

3.5

DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DEL GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

Los criterios para la designación de los miembros del Consejo Directivo de Compartamos con Colombia consideran la representatividad institucional de las firmas socias y, en el caso de los miembros independientes, la experiencia relevante, el compromiso con la misión de la organización y la capacidad de aportar al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

[GRI 2-12]

3.6

FUNCIONES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Nuestro Consejo Directivo tiene la responsabilidad de orientar estratégicamente la gestión de Compartamos con Colombia y supervisar su adecuado funcionamiento institucional.

Entre sus principales funciones se encuentran la definición de nuestra estructura organizacional, la aprobación del presupuesto y sus modificaciones, el establecimiento de lineamientos para la administración de los recursos y la supervisión de decisiones clave relacionadas con la operación y la sostenibilidad de la organización.

Asimismo, el Consejo Directivo es responsable de la designación de la Dirección Ejecutiva, del nombramiento de su presidencia y de la aprobación de los reglamentos y lineamientos necesarios para nuestro funcionamiento. También tiene la facultad de definir criterios relacionados con la vinculación de miembros, la apertura de sedes o representaciones y la autorización de actos o contratos que superen los montos establecidos.

Estas funciones se desarrollan en cumplimiento de nuestros estatutos y de las disposiciones definidas por la Asamblea General de Asociados.

Contamos con espacios periódicos de seguimiento y rendición de cuentas ante nuestro Consejo Directivo, el Comité Financiero y Estratégico, orientados a supervisar la gestión y monitorear el avance de nuestra estrategia institucional.

Para ello, establecimos una planificación preliminar de seis reuniones anuales con estos órganos de gobierno, en las que revisamos aspectos relacionados con la sostenibilidad, el desempeño financiero y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Asimismo, nuestro Consejo Directivo realiza un seguimiento periódico a la gestión comercial, el desarrollo de proyectos y otros temas clave para la implementación y consolidación de nuestra estrategia institucional.

3.7 DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

[GRI 2-13]

3.8 CONFLICTOS DE INTERÉS

[GRI 2-15]

En Compartamos con Colombia contamos con canales de notificación de conflictos de interés dirigidos al máximo órgano de gobierno, a través de correo electrónico y WhatsApp, con el fin de facilitar la comunicación y el reporte oportuno de posibles situaciones asociadas a este tipo de riesgos.

La organización dispone de una Política de Conflictos de Interés orientada a prevenir y mitigar este tipo de situaciones en el desarrollo de sus actividades y relaciones institucionales. Esta política es revisada y validada por el Consejo Directivo, promoviendo su aplicación y seguimiento dentro de la organización.

3.9 COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

[GRI 2-16]

Las inquietudes críticas en Compartamos Con Colombia son gestionadas directamente con el presidente del máximo órgano de gobierno, quien coordina las comunicaciones y notificaciones correspondientes a través de los canales definidos por la organización.

Durante el año 2025 no se presentaron inquietudes críticas que requirieran ser consultadas o escaladas al máximo órgano de gobierno.

3.10 CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

[GRI 2-17]

En Compartamos Con Colombia promovemos el fortalecimiento permanente de los conocimientos y capacidades de su máximo órgano de gobierno mediante espacios de actualización, conversación y aprendizaje sobre temas relevantes para la organización y el sector social.

Dentro de las sesiones del Consejo Directivo se desarrollaron dinámicas y espacios de discusión sobre tendencias y retos estratégicos, incluyendo temas relacionados con inteligencia artificial y su impacto en el sector. Asimismo, la organización promovió espacios de diálogo con expertos y actores del ecosistema de impacto, como la participación de la directora de Latimacto, con el propósito de ampliar la comprensión sobre tendencias, desafíos y oportunidades para la organización.

Adicionalmente, impulsamos actividades institucionales y espacios de relacionamiento con las Firms Socias, entre ellos el evento de agradecimiento por los 23 años de la corporación realizado en la Universidad Javeriana de Bogotá. Estos espacios fortalecieron el intercambio de experiencias, la articulación entre actores y la construcción de nuevas perspectivas para la gestión y el desarrollo estratégico de la organización.

NUESTRO TALENTO

3.11 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano es un componente estratégico para Compartamos con Colombia, en la medida en que fortalece las capacidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la generación de impacto.

Reconocemos que contar con equipos alineados con nuestro propósito contribuye al desarrollo de nuestros proyectos, al fortalecimiento de nuestras capacidades técnicas y a nuestro posicionamiento como un aliado estratégico dentro del ecosistema de impacto. Para ello, la organización cuenta con lineamientos y herramientas orientadas al desarrollo, aprendizaje y bienestar de sus colaboradores, incluyendo un Manual de Talento Humano y políticas relacionadas con crecimiento profesional, aprendizaje y trabajo flexible bajo modalidad híbrida.

En la actualización de la estrategia organizacional para el período 2026–2028, realizada en 2025, se reafirmó la importancia de la gestión del talento humano como un activo fundamental para el logro de los objetivos, la multiplicación del impacto y el fortalecimiento de la sostenibilidad organizacional.



Ambiente laboral - medición

Building Happiness de BUK 2025
Resultados: 80,21% (75% en 2024)

Mejores puntajes: bienestar y acompañamiento, liderazgo.
Brechas: comunicación, desarrollo.

Medición interna

Resultados: 4,26 / 5 (4,09 / 5 en 2024)

Mejores puntajes: satisfacción en el trabajo, orientación al cliente y liderazgo.
Brechas: comunicación, desarrollo y ascensos.

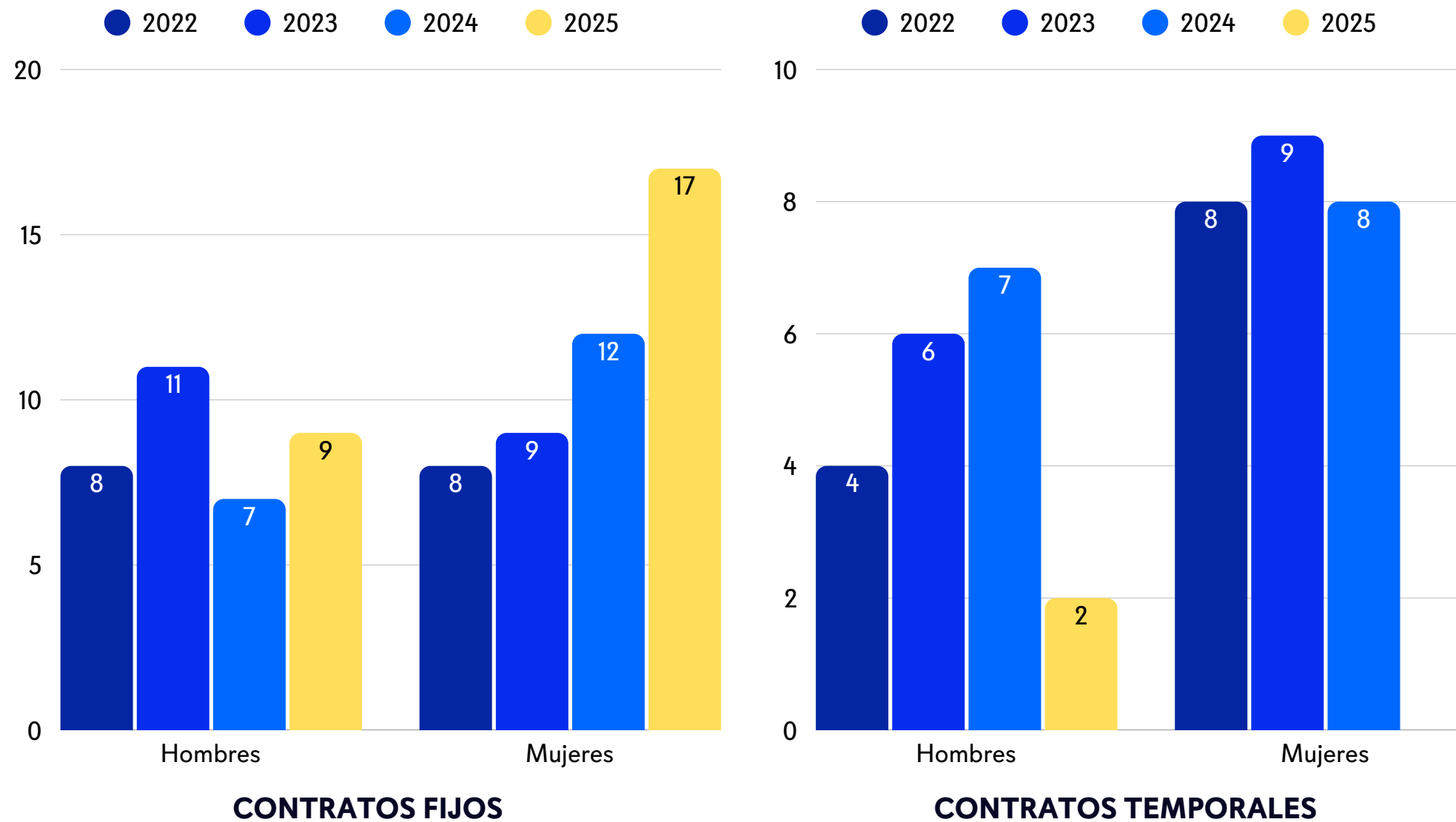
3.12 MEDICIONES DEL AMBIENTE LABORAL

Contamos con diferentes mecanismos de medición y seguimiento orientados a evaluar nuestras prácticas de gestión del talento humano y fortalecer el ambiente laboral.

Realizamos dos mediciones anuales para conocer la experiencia y percepción de nuestros colaboradores. La primera corresponde al instrumento Building Happiness de Buk, plataforma que utilizamos para gestionar procesos de talento humano como la evaluación de desempeño, la administración de beneficios, el aprendizaje y el seguimiento administrativo. La segunda consiste en una evaluación interna de ambiente laboral diseñada por el área de Desarrollo Organizacional.

Adicionalmente, hacemos seguimiento anual a indicadores relacionados con rotación, ambiente laboral, incapacidades y formación. Como parte de este proceso, implementamos encuestas de inducción, entrevistas de retiro voluntario y espacios de socialización de resultados y avances ante el Comité de Talento Humano. Asimismo, la Dirección Ejecutiva realiza un seguimiento periódico a los principales indicadores, resultados y acciones asociados a la gestión del talento humano.

TOTAL DE EMPLEADOS

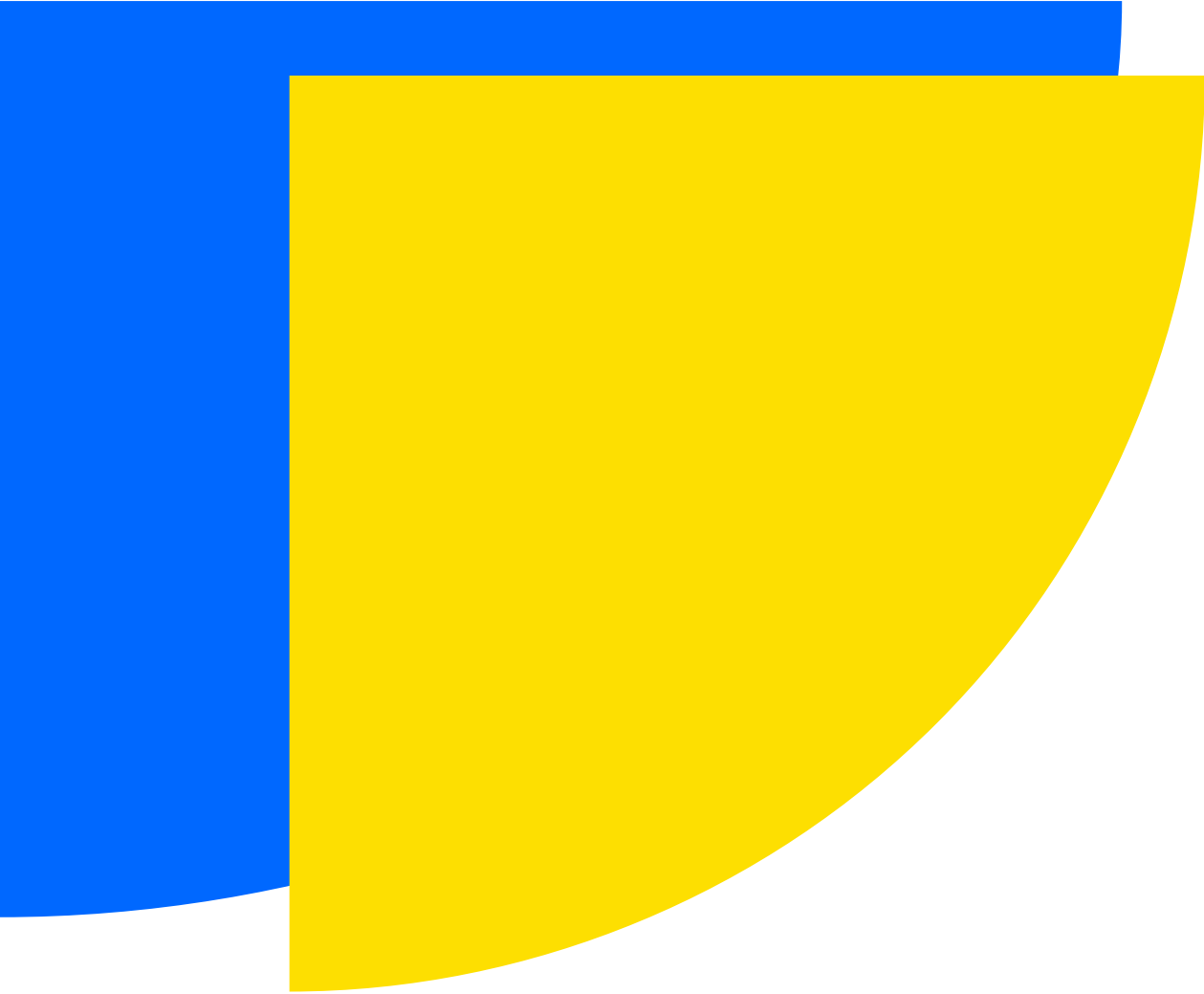


3.13 NUESTROS EMPLEADOS

Al 31 de diciembre de 2025, nuestra planta de personal estaba conformada por 28 colaboradores, de los cuales 17 eran mujeres y 11 hombres. Del total de posiciones, 26 correspondían a cargos permanentes y dos a cargos temporales.

Durante el período registramos una rotación anual de la planta fija del 25,0%, asociada principalmente a la finalización del proyecto Enlaza Sur, que implicó el cierre de siete contratos a término fijo vinculados a su ejecución.

Por otra parte, el inicio del proyecto Colombia Evidencia Potencial en Educación (CEPE) impulsó la incorporación de dos nuevas personas al equipo y la vinculación de tres colaboradores de nuestra organización a este proyecto. Estos cambios reflejan los ajustes realizados para responder a la evolución de nuestro portafolio de proyectos y a las necesidades operativas de cada iniciativa.



3.14

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Durante 2025, realizamos el proceso de evaluación de desempeño para todos los colaboradores que, de acuerdo con la política organizacional, contaban con tres o más meses de vinculación.

Actualmente, el cargo de Auxiliar de Oficina no cuenta con un esquema formal de evaluación de desempeño. Para estas posiciones, la organización implementa espacios periódicos de retroalimentación y seguimiento.

%	Auxiliares	Analistas	Consultores	Gerentes	Director
Hombres	NA	100%	100%	100%	100%
Mujeres	0%*	100%	100%	100%	100%



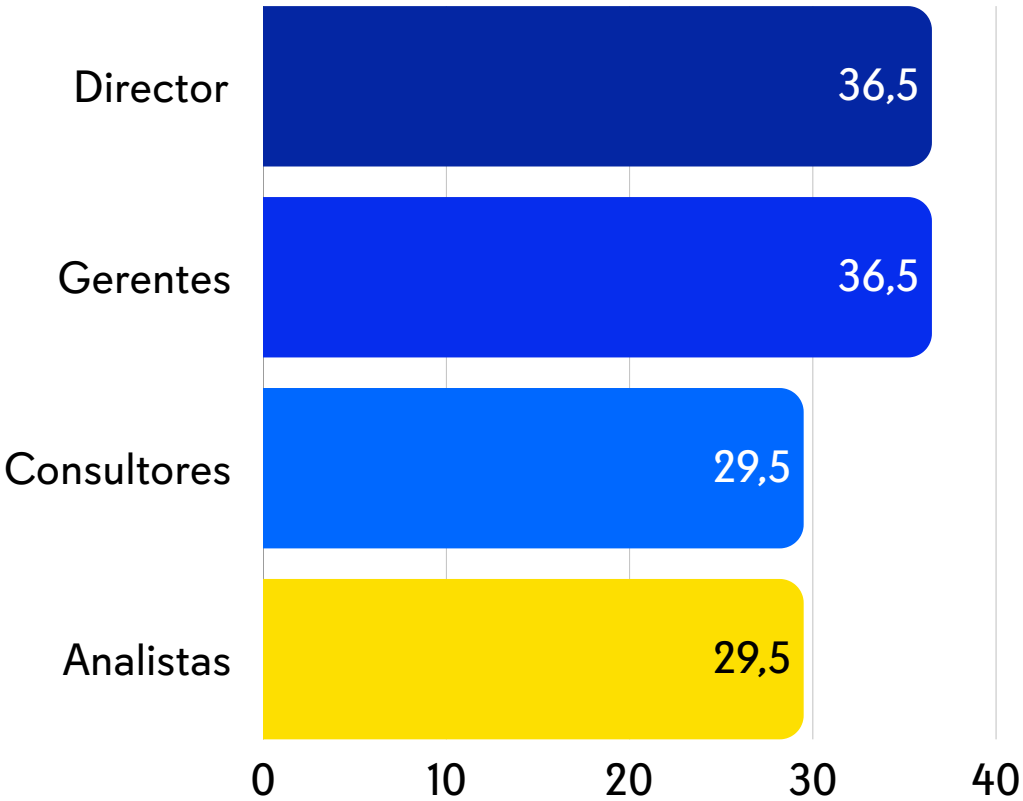
3.15 FORMACIÓN DEL EQUIPO

Durante 2025, fortalecimos nuestra estrategia de aprendizaje con un énfasis especial en el desarrollo de competencias digitales y capacidades analíticas, respondiendo a las necesidades de evolución y crecimiento de la organización.

En este marco, implementamos diversas iniciativas de formación, entre las que se destacó el bootcamp de inteligencia artificial realizado en agosto, complementado con un reto práctico tipo hackathon en diciembre. Adicionalmente, desarrollamos espacios de aprendizaje en temas como gestión del cambio, gerencia de proyectos de consultoría y procesos de retroalimentación orientados al fortalecimiento del desempeño de nuestros colaboradores.

Nuestra estrategia de aprendizaje integró acciones de formación impartidas por Firmas Socias y aliados, espacios de transferencia de conocimiento liderados por equipos internos, acceso a una plataforma LMS con más de 300 cursos disponibles y recursos especializados para el aprendizaje autónomo. Asimismo, fortalecimos el desarrollo técnico y profesional de nuestros colaboradores mediante una estrategia de mentorías, evaluaciones semestrales de competencias y la entrega de auxilios educativos para cursos individuales.

La siguiente tabla presenta el promedio de horas de formación por cargo y género durante 2025.



Promedio hrs de formación	Auxiliares	Analistas	Consultores	Gerentes	Director
Hombres	NA	29h 30 min	29h 30 min	36h 30 min	36h 30 min
Mujeres	30h	29h 30 min	29h 30 min	36h 30 min	36h 30 min

3.16 BENEFICIOS Y ACCIONES DE BIENESTAR EN CCC

Durante 2025, continuamos fortaleciendo iniciativas orientadas al bienestar, la integración y la calidad de vida de nuestros colaboradores. Promovimos espacios de reconocimiento y fortalecimiento de la cultura organizacional mediante la celebración de fechas especiales, actividades de integración de equipo, conmemoraciones relacionadas con la equidad y la diversidad, así como la realización de nuestra fiesta de fin de año y actividades dirigidas a las familias de los colaboradores.

En materia de bienestar integral, contamos con la plataforma Selia para el acompañamiento en salud mental, ofreciendo acceso a sesiones de psicología, coaching y nutrición. Asimismo, mantuvimos esquemas de flexibilidad laboral que incluyeron modalidades de trabajo remoto fuera de Bogotá y del país por períodos de hasta cuatro semanas al año para algunos cargos.

También fortalecimos nuestra estrategia de voluntariado corporativo mediante la realización de dos jornadas durante 2025, con una participación promedio de 22 colaboradores, como parte de nuestro compromiso con las organizaciones y causas que acompañamos.

Adicionalmente, el Comité de Convivencia Laboral y el COPASST continuaron desarrollando acciones orientadas a la prevención y gestión del acoso laboral, así como a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

Finalmente, desde finales de 2025 iniciamos operaciones en una nueva sede con mayor capacidad, espacios verdes y áreas colaborativas diseñadas para fortalecer el trabajo en equipo y promover dinámicas organizacionales más integradas.





3.17 LOGROS 2025 FRENTE A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Durante 2025, en Compartamos con Colombia avanzamos en el fortalecimiento de la gestión del talento humano mediante acciones orientadas a la estabilidad organizacional, la consolidación de procesos internos y el fortalecimiento de las capacidades del equipo. Estos avances estuvieron relacionados con la reorganización de la planta, la implementación de nuevos modelos de gestión y el desarrollo de estrategias orientadas al bienestar y crecimiento de los colaboradores.

Entre los principales logros del período se destacan:

- Reestructuración exitosa de la estructura organizacional tras la finalización del proyecto Enlaza Sur, garantizando la continuidad operativa de la organización.
- Implementación de un proceso de transición de carrera (outplacement) para los colaboradores cuyos contratos a término fijo finalizaron durante el período.
- Consolidación de condiciones equitativas de contratación, alcanzando un 100% de la planta base vinculada mediante contratos laborales a término indefinido.
- Vinculación y consolidación del nuevo equipo del proyecto Colombia Evidencia Potencial en Educación (CEPE).
- Implementación de un modelo estándar de evaluación de desempeño para todos los colaboradores, incorporando medición de competencias y resultados de gestión con criterios definidos.



3.18 DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Reconocemos la diversidad, la equidad y la inclusión como elementos transversales para fortalecer nuestra cultura organizacional y contribuir al cumplimiento de nuestros objetivos de sostenibilidad.

Contamos con una Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión orientada a promover entornos laborales basados en el respeto, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión de todas las personas. A través de esta estrategia, buscamos incorporar este enfoque en nuestros diferentes procesos organizacionales y fortalecer acciones de sensibilización y apropiación que contribuyan a consolidar una cultura cada vez más inclusiva.

La estrategia contempla tres objetivos principales:

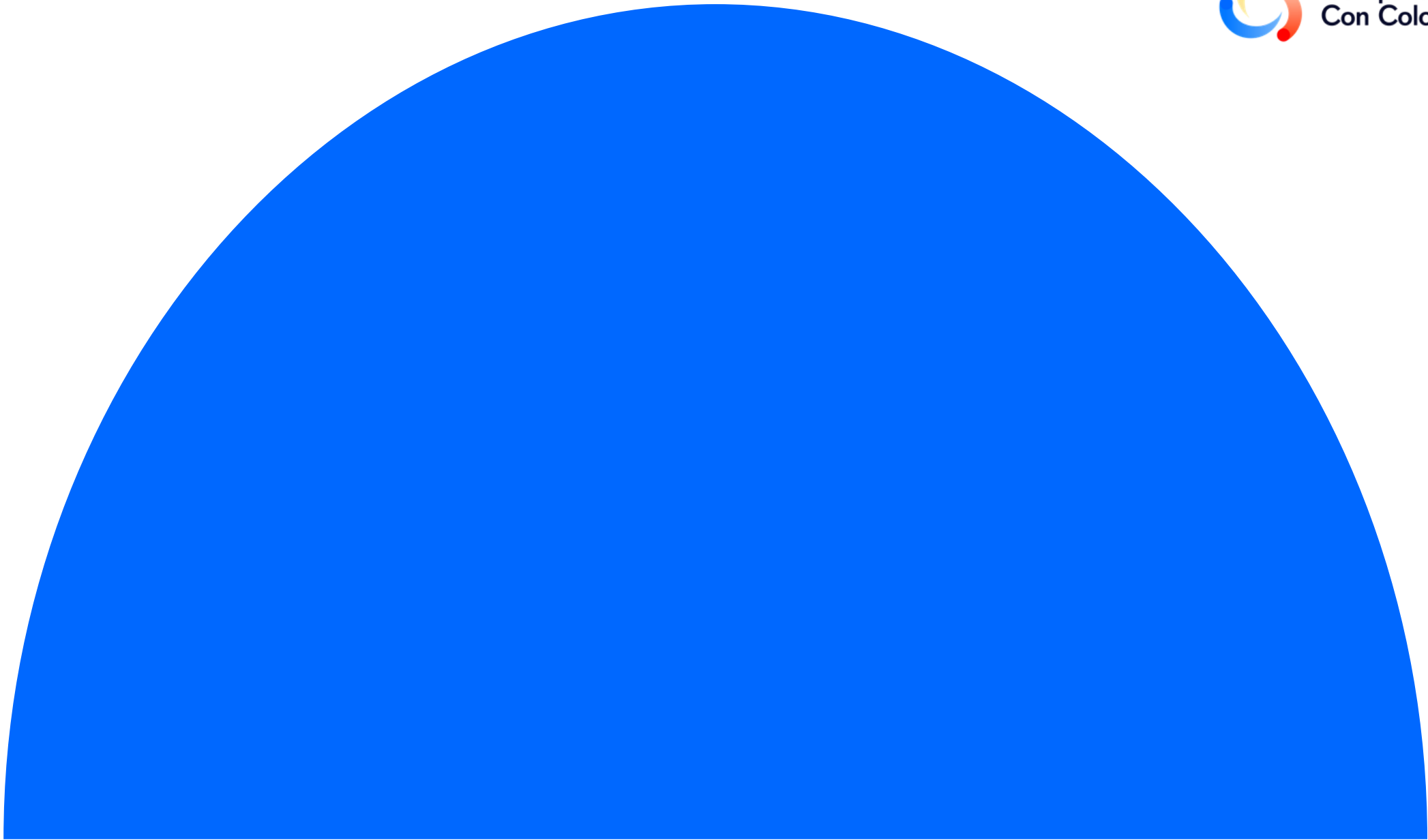
- Establecer lineamientos para promover una cultura de respeto por la diversidad, la igualdad, la no discriminación y la inclusión laboral.
- Transversalizar el enfoque de diversidad, equidad e inclusión en los procesos de la organización.
- Desarrollar acciones de sensibilización y concientización sobre la importancia de la diversidad, equidad e inclusión.

Durante 2025, el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión continuó impulsando acciones orientadas a fortalecer este enfoque en políticas, procedimientos y espacios de participación de los colaboradores.

3.19

DIVERSIDAD
DE
ÓRGANOS
DE
GOBIERNO

La composición de nuestra Asamblea General de Asociados y de nuestro Consejo Directivo refleja una participación equilibrada entre hombres y mujeres. Actualmente, la organización no cuenta con información consolidada sobre rangos de edad de los integrantes de estos órganos de gobierno.



Órgano de gobierno	Hombres	Mujeres
Asamblea General	13	11
Consejo Directivo	13	11



	Auxiliares	Analistas	Consultores	Gerentes	Director
Hombres	0	25%	25%	37,5%	60%
Mujeres	100%	75%	75%	62,5%	40%
Menor de 30 hombre	0	100%	100%	33,3%	0
Menor de 30 mujer	0	100%	66,67%	0	0
Entre 30 - 50 hombre	100%	0	0	66,67%	100%
Entre 30 - 50 mujer	0	0	33,3%	100%	100%
Mayor de 50	0	0	0	0	0



3.20

DIVERSIDAD DE EMPLEADOS

Compartamos Con Colombia promueve una participación diversa en los distintos niveles de la organización, buscando fortalecer entornos laborales inclusivos y con igualdad de oportunidades. La siguiente información presenta la distribución del equipo por género y rango de edad según nivel de cargo al cierre de 2025.



3.21 LOGROS 2025 DEI

Durante 2025, dimos continuidad a las acciones implementadas en años anteriores para fortalecer la diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización, manteniendo iniciativas orientadas a promover entornos más accesibles, respetuosos e inclusivos para todas las personas.

Entre las acciones que continuaron vigentes durante el período se destacan:

- La identificación de ajustes necesarios para facilitar el acceso independiente de personas con discapacidad físico-visual a las instalaciones de la organización.
- La incorporación de preguntas relacionadas con Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de los instrumentos de medición del ambiente laboral.
- La implementación de un cuestionario voluntario que permite a las personas colaboradoras expresar su identidad de género y los pronombres con los que se identifican.

Si bien durante 2025 no se registraron nuevos logros específicos en esta materia, la organización mantuvo su compromiso con la consolidación de estas acciones como parte de su cultura organizacional y de la promoción de espacios de trabajo inclusivos y respetuosos.



La gestión del modelo multifirma busca fortalecer la articulación entre las Firmas Socias, los profesionales voluntarios y las organizaciones acompañadas, garantizando que el conocimiento especializado se traduzca en soluciones pertinentes y de alto valor para el sector social. Para ello, Compartamos con Colombia coordina la identificación de oportunidades de participación, acompaña la experiencia de los profesionales y facilita la conexión entre las capacidades del sector privado y las necesidades de las organizaciones sociales.

La adecuada gestión de este modelo genera valor para todos los actores involucrados. La participación de profesionales con conocimientos especializados contribuye al fortalecimiento de capacidades estratégicas, financieras, legales y organizacionales de las organizaciones acompañadas, al tiempo que promueve el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje mutuo y la construcción de alianzas orientadas al impacto colectivo.

Reconocemos desafíos asociados a la disponibilidad de tiempo de los profesionales voluntarios y a las diferencias existentes entre las dinámicas del sector privado y las realidades operativas del sector social. Frente a ello, CCC fortalece continuamente sus procesos de articulación, definición de alcances, acompañamiento y seguimiento, con el propósito de facilitar una participación efectiva y generar soluciones ajustadas a las necesidades de cada organización.

Durante 2025, los profesionales participantes valoraron positivamente las mejoras implementadas en la estructuración de las oportunidades de voluntariado, destacando una mayor claridad en los alcances, tiempos de dedicación y expectativas de los proyectos. Estos avances han contribuido a fortalecer la experiencia de participación y a mejorar la gestión de las intervenciones desarrolladas.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, avanzamos en el diseño de una estrategia de comunicación diferenciada para socios, profesionales y enlaces, así como en la consolidación de una plataforma basada en inteligencia artificial para apoyar la gestión de solicitudes y la articulación del modelo multifirma.

3.22 GESTIÓN DEL MODELO MULTIFIRMA



[GRI 2-8]

3.23

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

Durante 2025, en Compartamos Con Colombia continuamos fortaleciendo el modelo de trabajo colaborativo mediante la participación de profesionales externos, miembros del Consejo Directivo y enlaces de firmas socias, quienes contribuyeron al desarrollo y acompañamiento de las iniciativas ejecutadas por la organización.



3.24

LOGROS 2025 FRENTE A LA GESTIÓN DEL MODELO MULTIFIRMA

Durante 2025, continuamos fortaleciendo la gestión del modelo multifirma mediante iniciativas orientadas a profundizar el relacionamiento con las Firms Socias, ampliar la generación de valor compartido y fortalecer la articulación de capacidades técnicas al servicio del sector social.

Entre los principales avances del año se destacan:

- Fortalecimiento del conocimiento sobre las Firms Socias a través de visitas y espacios de relacionamiento institucional.
- Desarrollo de la primera línea base de estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial de las Firms Socias.
- Implementación de la campaña “Firma del Mes” con la participación de Deloitte, EY, PPU, PHR y EC.
- Desarrollo del primer consultorio jurídico de CCC, en alianza con PLL, BU, PPU y la FAONG, beneficiando a 23 organizaciones sociales.
- Realización de charlas sectoriales con Firms Socias sobre propiedad intelectual, resiliencia y transformación digital.
- Expansión de la participación de Firms Socias a Ecuador, Perú, Chile y México, fortaleciendo el alcance regional del modelo.
- Construcción del primer modelo conceptual de SROI para las Firms Socias, con el acompañamiento de la Universidad de los Andes.
- Fortalecimiento de la experiencia de participación de los profesionales vinculados a proyectos mediante mejoras en la estrategia de acompañamiento y gestión.
- Consolidación de la comunicación de resultados a través de boletines cuatrimestrales dirigidos a las Firms Socias.

CAPÍTULO 4.

SERVICIOS QUE IMPACTAN

4.1. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

A través de nuestra línea de Fortalecimiento Organizacional y Evaluación de Impacto acompañamos a organizaciones del sector social en procesos de transformación institucional orientados a fortalecer sus capacidades estratégicas y organizacionales. Nuestro propósito es contribuir a que las organizaciones cuenten con una dirección clara, capacidades de gestión sólidas y herramientas que les permitan generar, medir y comunicar impactos sostenibles.

La metodología de la línea se estructura en tres ejes complementarios que responden a las principales necesidades de fortalecimiento de las organizaciones:

Dirección estratégica, orientada a la construcción o actualización del direccionamiento institucional, la teoría del cambio, los objetivos estratégicos y los mecanismos de seguimiento.

Capacidades organizacionales, enfocada en el fortalecimiento de los modelos operativos, la estructura organizacional, la gobernanza y la sostenibilidad financiera.

Evaluación de impacto y aprendizaje, dirigida al diseño e implementación de sistemas de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEL), así como al fortalecimiento de capacidades para la medición y comunicación de resultados e impactos.

Estos componentes se implementan de manera articulada, permitiendo conectar la estrategia con la operación y la generación de evidencia para la toma de decisiones. Este enfoque integral constituye uno de los principales diferenciales de Compartamos con Colombia, al acompañar a las organizaciones desde la definición de su rumbo estratégico hasta la consolidación de capacidades para gestionar y demostrar su impacto.



Eje 1 - Dirección Estratégica	Eje 2 - Capacidades Organizacionales	Eje 3 - Evaluación de impacto y MEL
Propósito, misión y visión Planeación estratégica Teoría del cambio Objetivos e indicadores	Modelo operativo y procesos Diseño organizacional Gobernanza Sostenibilidad financiera	Sistemas de M&E Indicadores e instrumentos Tableros de seguimiento Aprendizaje organizacional

Indicador	Resultado
Proyectos de fortalecimiento organizacional	80
Participación sobre el total de proyectos CCC	83%
Participaciones de profesionales movilizadas	184
Organizaciones fortalecidas por Enlaza Sur	94
Organizaciones impactadas indirectamente	+350
Departamentos de Colombia con proyectos	17
Estados de Perú con proyectos	9

4.2 LOGROS 2025 FRENTE A LA LÍNEA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Durante 2025, consolidamos el alcance territorial de nuestra línea de Fortalecimiento Organizacional, fortalecimos organizaciones sociales en distintos niveles de madurez e incorporamos nuevas metodologías para ampliar la cobertura y efectividad de nuestras intervenciones. Los principales logros del año fueron:

- Ejecución de 80 proyectos de fortalecimiento organizacional, equivalentes al 83% de los proyectos desarrollados por Compartamos con Colombia durante el año, con presencia en 17 departamentos de Colombia y 9 estados del Perú.
- Movilización de 184 participaciones de profesionales de Firmas Socias, correspondientes al 67% de las participaciones registradas en los proyectos de la organización.
- Cierre exitoso del programa Enlaza Sur, que fortaleció de manera directa a 94 organizaciones en Colombia, Perú y Venezuela, e impactó indirectamente a más de 350 organizaciones mediante espacios de formación y fortalecimiento regional. Este programa permitió además desarrollar las primeras evaluaciones de impacto de los procesos de fortalecimiento organizacional liderados por CCC.
- Implementación del Proceso de Fortalecimiento 360, beneficiando a nueve organizaciones, seis de ellas gracias al apoyo de Fraternidad Medellín y Sofía Pérez de Soto.
- Desarrollo del Consultorio Jurídico, una iniciativa realizada en alianza con la Federación Antioqueña de ONG (FAONG) y la Alcaldía de Medellín, que movilizó profesionales de Firmas Socias para acompañar a más de veinte organizaciones sociales en temas jurídicos prioritarios.
- Lanzamiento de Academia Compartamos, como mecanismo para ampliar el alcance de los procesos de fortalecimiento organizacional y transferir metodologías a organizaciones sociales de manera escalable.
- Incorporación de herramientas de inteligencia artificial, para fortalecer los procesos de diagnóstico y acompañamiento organizacional.
- Desarrollo del prototipo NOVA, un mecanismo de pago por resultados orientado a la empleabilidad incluyente de jóvenes y migrantes, en el que CCC participó como desarrollador metodológico, articulador y evaluador.
- Realización del Estudio del Sector Social en Colombia 2025, uno de los ejercicios de análisis más robustos desarrollados por la organización para identificar brechas, desafíos y oportunidades del ecosistema social colombiano.
- Fortalecimiento de relaciones de largo plazo con organizaciones aliadas, consolidando procesos de acompañamiento y confianza con actores estratégicos del sector.
- Mayor posicionamiento institucional, a través de la participación en espacios de articulación sectorial y de la difusión de conocimiento generado por la organización en escenarios nacionales de discusión sobre desarrollo social.

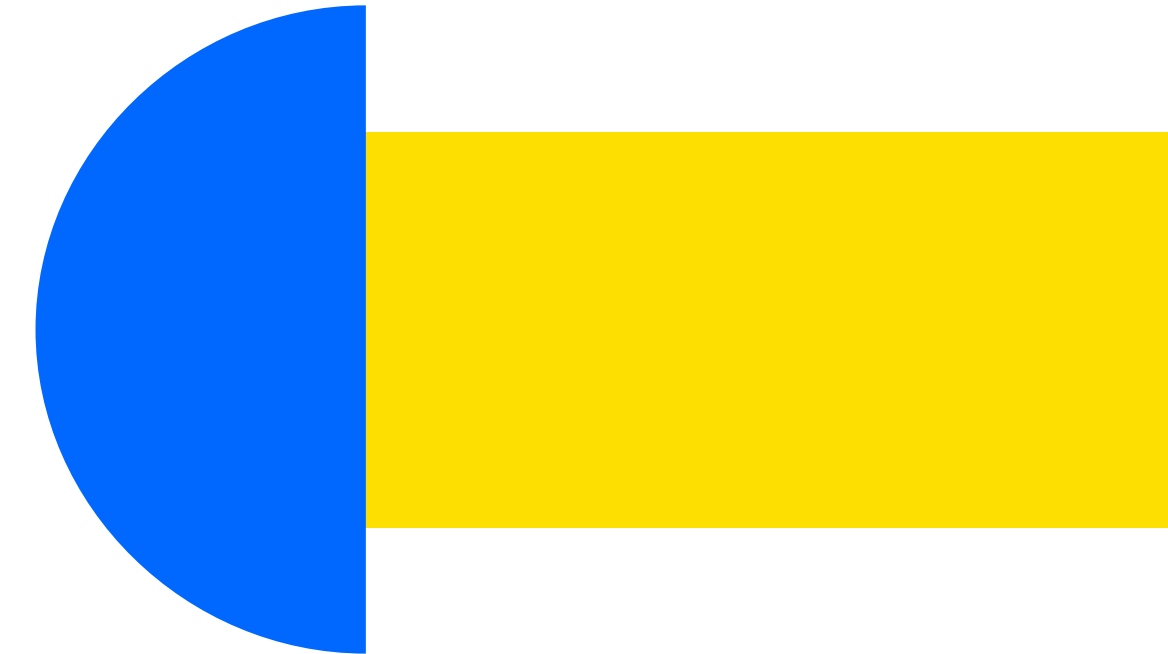
4.3. SOSTENIBILIDAD E INVERSIÓN SOCIAL

A través de nuestra línea de Sostenibilidad e Inversión Social acompañamos a organizaciones de los sectores privado, social y de impacto en el diseño e implementación de estrategias que integran la sostenibilidad como un eje de generación de valor. Nuestro propósito es contribuir a que las organizaciones gestionen de manera estratégica sus impactos, riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza, fortaleciendo su capacidad para generar valor sostenible y construir relaciones de confianza con sus grupos de interés.

La metodología de la línea se estructura en seis componentes complementarios que permiten desarrollar una gestión integral de la sostenibilidad:

- **Diagnóstico y referenciación**, orientado a evaluar el estado actual de la organización frente a las mejores prácticas, estándares y tendencias nacionales e internacionales en sostenibilidad.
- **Gestión de grupos de interés**, enfocada en identificar, priorizar y fortalecer el relacionamiento con los actores clave para la organización, promoviendo procesos de diálogo y construcción de valor compartido.
- **Análisis de doble materialidad**, dirigido a identificar y priorizar los temas más relevantes de acuerdo con los impactos de la organización sobre su entorno y los riesgos y oportunidades que el contexto representa para el negocio.
- **Estrategia e iniciativas de sostenibilidad**, orientada al diseño e implementación de planes, programas e iniciativas alineadas con el propósito organizacional, la estrategia de negocio y los desafíos del desarrollo sostenible.
- **Reporte y medición**, enfocada en la construcción de informes de sostenibilidad y sistemas de seguimiento que permitan comunicar resultados bajo estándares nacionales e internacionales y fortalecer la rendición de cuentas.
- **Fortalecimiento de capacidades**, dirigido al desarrollo de conocimientos y habilidades mediante procesos de formación y acompañamiento que faciliten la apropiación de la sostenibilidad al interior de las organizaciones.

Estos componentes se implementan de manera articulada, permitiendo conectar la estrategia organizacional con la gestión de la sostenibilidad, la generación de evidencia y la creación de valor para los diferentes grupos de interés. Este enfoque integral constituye uno de los principales diferenciales de Compartamos Con Colombia, al acompañar a las organizaciones desde el diagnóstico y la definición de su estrategia hasta la implementación, medición y comunicación de resultados que contribuyen a su sostenibilidad y a la generación de impacto.



4.4

LOGROS 2025 FRENTA A LA LÍNEA DE SOSTENIBILIDAD E INVERSIÓN SOCIAL

Durante 2025 consolidamos nuestra línea de Sostenibilidad e Inversión Social mediante la ampliación del portafolio de servicios, el desarrollo de nuevas capacidades técnicas y el acompañamiento a iniciativas estratégicas de alto impacto colectivo. Estos avances fortalecieron nuestra capacidad para asesorar a organizaciones en la integración de la sostenibilidad y la inversión social como motores de generación de valor. Los principales logros del año fueron:

- Ampliación del portafolio de servicios, con el desarrollo de los primeros servicios especializados en estrategia de inversión social, orientados a acompañar organizaciones en el diseño de modelos de inversión más estratégicos, alineados con su propósito y con las necesidades del territorio.
- Desarrollo del primer servicio de medición de huella de carbono de Compartamos con Colombia, fortaleciendo nuestras capacidades para acompañar a organizaciones en la gestión de su desempeño ambiental y en la implementación de estrategias de sostenibilidad.
- Acompañamiento a la planeación y estructuración de vehículos de impacto colectivo, participando en el diseño y fortalecimiento de iniciativas como Compromiso Valle y Compromiso Bogotá, orientadas a articular actores y movilizar esfuerzos para responder a desafíos sociales complejos.
- Formulación de la iniciativa Provivienda, en alianza con la Fundación Santo Domingo y CAF, contribuyendo al diseño de una estrategia que busca ampliar el acceso a vivienda para poblaciones en condición de vulnerabilidad.
- Diseño de la estrategia de inversión social para Grupo Aval, acompañando la definición y alineación de sus prioridades de inversión social para fortalecer la generación de impacto y la articulación de sus iniciativas.
- Acompañamiento a la estructuración y puesta en marcha de Compromiso Bogotá, apoyando el diseño metodológico y la consolidación de un modelo de colaboración orientado a amplificar el impacto colectivo en la ciudad.
- Participación en la estructuración de la iniciativa Unidos por los ODS, contribuyendo al desarrollo de uno de los ejercicios más relevantes del país para consolidar información sobre el aporte del sector privado al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos resultados consolidan a Compartamos con Colombia como un aliado estratégico para organizaciones que buscan integrar la sostenibilidad y la inversión social en su gestión, mediante soluciones que articulan conocimiento técnico, innovación, colaboración y generación de impacto colectivo.



4.5 CASOS DE ÉXITO

Durante 2025, acompañamos organizaciones de distintos sectores y territorios en procesos de fortalecimiento estratégico, organizacional y de sostenibilidad. La siguiente tabla presenta una síntesis de algunos de los casos más representativos del año, los cuales se describen posteriormente con mayor detalle.



Fundación Grupo Argos

Transformación estratégica integral hacia la visión 2025–2030
Compartamos con Colombia acompañó a la Fundación Grupo Argos en la actualización de su direccionamiento estratégico y en el diseño del modelo operativo necesario para implementar su visión 2025–2030. El proceso permitió consolidar un enfoque sistémico que integra sostenibilidad ambiental, infraestructura social y generación de valor social bajo una misma estrategia institucional.
Como resultado, la Fundación cuenta con un propósito renovado, objetivos estratégicos de largo plazo, una teoría del cambio, un sistema integrado de indicadores y un modelo operativo orientado a fortalecer la articulación entre sus líneas de acción y maximizar el impacto generado en los territorios.

Carnaval de Barranquilla

Transformación estratégica hacia una visión 2030
En alianza con CAF – Banco de Desarrollo de América Latina y la Fundación Santo Domingo, acompañamos a Carnaval de Barranquilla en la construcción de una visión estratégica de largo plazo orientada a fortalecer su sostenibilidad institucional y su contribución al desarrollo cultural, social y económico del territorio.
El proceso permitió avanzar desde una lógica centrada en la realización del evento hacia un modelo de gestión cultural permanente, fortaleciendo la gobernanza, la articulación de actores y la sostenibilidad de la organización. Como resultado, Carnaval de Barranquilla consolidó una visión compartida al 2030 y un modelo denominado Carnaval 365, orientado a generar valor cultural, social y económico durante todo el año.

ARBIO Amazonía (Perú)

Fortalecimiento estratégico y organizacional al 2030
En el marco del programa Enlaza Sur, Compartamos con Colombia acompañó a ARBIO Amazonía en el fortalecimiento de sus capacidades estratégicas, organizacionales y financieras para potenciar su labor de conservación en la Amazonía peruana.
El proceso permitió actualizar su planeación estratégica, fortalecer herramientas de gestión, definir prioridades institucionales y consolidar una hoja de ruta para su crecimiento. Como resultado, la organización fortaleció su sostenibilidad institucional, mejoró sus capacidades internas y amplió su posicionamiento y visibilidad en escenarios relacionados con la conservación y el desarrollo sostenible.

4.6

COLOMBIA

EVIDENCIA

POTENCIAL

EN

EDUCACIÓN

(CEPE)

Desde octubre de 2025, Compartamos Con Colombia asumió la Gerencia Estratégica de la iniciativa Colombia Evidencia Potencial en Educación (CEPE), un proyecto que busca fortalecer la calidad de la educación en el país mediante la generación, movilización y uso de evidencia para la toma de decisiones en los territorios.

El objetivo de CEPE es contribuir a que cada niño y niña tenga las mismas oportunidades de acceder a una educación de calidad, impulsando procesos de articulación entre actores públicos, privados, académicos y sociales para fortalecer los sistemas educativos territoriales.

La iniciativa desarrolla su trabajo a través de dos componentes complementarios:

Laboratorio de Evidencia (EdLab), enfocado en generar y movilizar evidencia que contribuya a la toma de decisiones y al fortalecimiento de las políticas e iniciativas educativas.

Comunidades de Cambio (CdC), orientadas a promover la articulación entre actores del ecosistema educativo para impulsar el uso de evidencia y la implementación de acciones que respondan a los desafíos de cada territorio.

Durante 2025, se aprobaron 12 iniciativas en el marco de siete Planes de Fortalecimiento Educativo Territorial (PFET), que se desarrollan en Barranquilla, Cartagena, Chocó, Quibdó, Cali, Antioquia y Manizales. Asimismo, se consolidaron 14 Comunidades de Cambio, fortaleciendo el trabajo colaborativo entre organizaciones e instituciones comprometidas con la transformación de la educación.

CEPE cuenta con el respaldo de Jacobs Foundation, UBS Optimus Foundation, Fondation Botnar, Fundación Santo Domingo, Fundación Bancolombia y VélezReyes+, una alianza que refleja el compromiso de actores nacionales e internacionales con el fortalecimiento de la educación en Colombia.



COLOMBIA
**EVIDENCIA
POTENCIAL**
EN EDUCACIÓN



4.7 DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En Compartamos Con Colombia entendemos la diversidad, la equidad y la inclusión como elementos fundamentales para fortalecer el impacto de las organizaciones y contribuir al desarrollo sostenible. Por esta razón, promovemos la incorporación de estos enfoques en nuestros servicios, metodologías y procesos de acompañamiento, reconociendo la diversidad de contextos, territorios y poblaciones con las que trabajan las organizaciones sociales.

A través de nuestros proyectos buscamos fortalecer capacidades institucionales para promover entornos más inclusivos, equitativos y respetuosos de los derechos humanos, incorporando consideraciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el reconocimiento de las diferencias.

Asimismo, fomentamos relaciones basadas en el respeto, la colaboración y la inclusión con nuestros grupos de interés, incluyendo organizaciones sociales, clientes, Firmas Socias, aliados y proveedores, promoviendo prácticas alineadas con los principios de diversidad, equidad e inclusión y conducta responsable.

Durante 2025, este enfoque continuó fortaleciéndose mediante la incorporación progresiva de consideraciones de diversidad, equidad e inclusión en los proyectos, espacios de formación, procesos de fortalecimiento organizacional y escenarios de articulación impulsados por la organización.



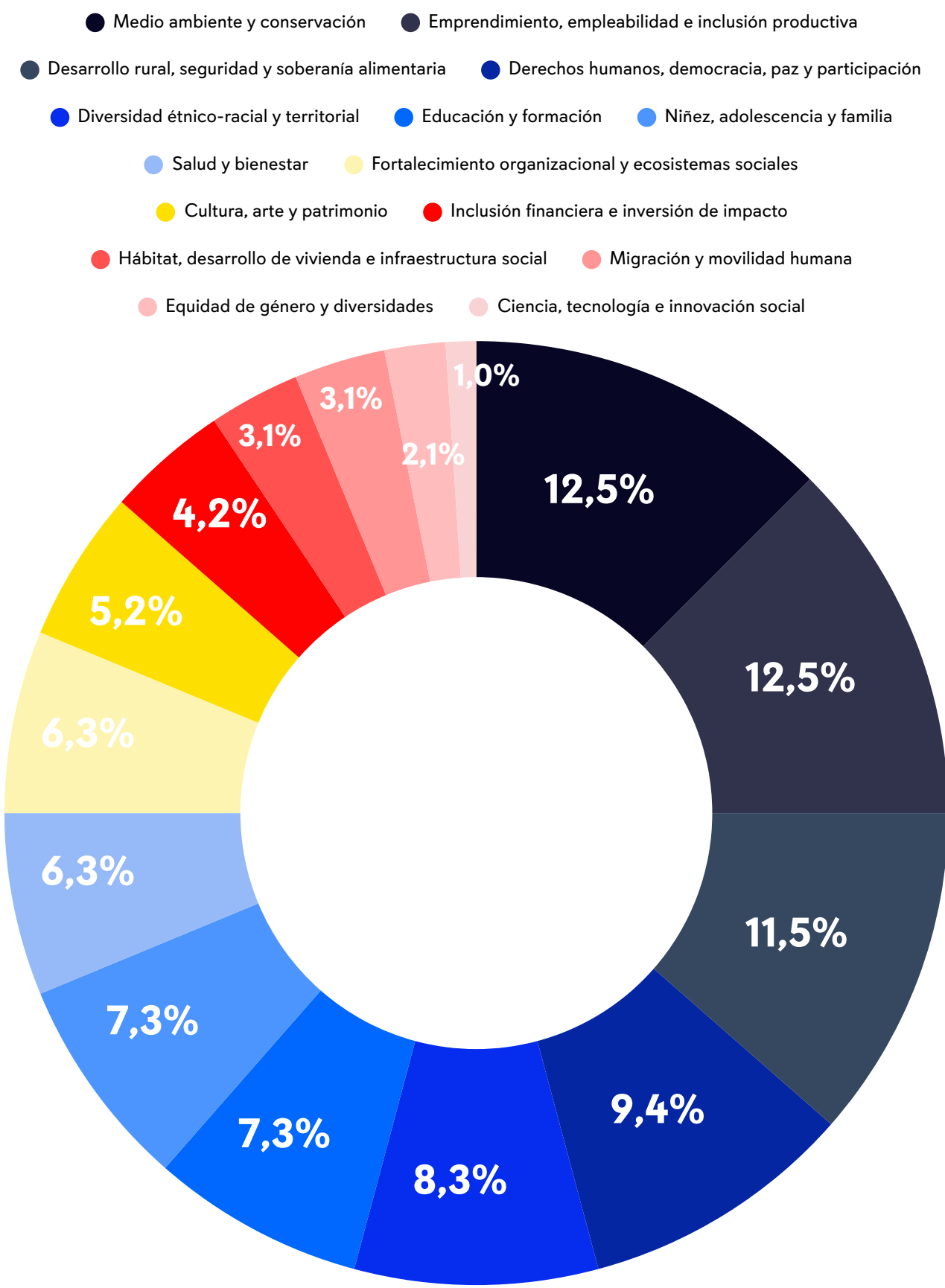


4.8 PRESENCIA TERRITORIAL

Durante 2025, continuamos apostándole al acompañamiento de organizaciones y causas en diferentes regiones de Colombia, manteniendo al país como nuestro principal ámbito de actuación.

Adicionalmente, la experiencia desarrollada a través de Enlaza Sur en Colombia, Perú y Venezuela nos permitió ampliar nuestro alcance regional y generar espacios de intercambio de conocimientos y aprendizajes con organizaciones de otros países de América Latina.

Esta experiencia representó un paso importante en la consolidación de nuestra visión regional de fortalecimiento organizacional, al evidenciar que muchas organizaciones sociales de América Latina comparten desafíos relacionados con la sostenibilidad, la gestión, la gobernanza y la generación de impacto. A partir de estos aprendizajes, comenzamos a fortalecer el intercambio de metodologías, herramientas y buenas prácticas con actores de la región, abriendo nuevas oportunidades para contribuir al fortalecimiento del sector social latinoamericano desde nuestra experiencia y conocimiento acumulado.



4.9 TEMÁTICA ORGANIZACIONAL

Durante 2025, acompañamos organizaciones que trabajan en diferentes temáticas sociales, ambientales y de desarrollo, reflejando la diversidad de desafíos y oportunidades presentes en los territorios donde desarrollamos nuestra labor.

La distribución temática de los proyectos evidencia un enfoque integral de fortalecimiento organizacional y sostenibilidad, que permite acompañar iniciativas orientadas al desarrollo social, la protección ambiental, la inclusión productiva, la educación, la salud, los derechos humanos y el desarrollo rural, entre otras áreas. Esta diversidad temática contribuye a enriquecer el intercambio de aprendizajes entre organizaciones y fortalece nuestra capacidad para responder a contextos y necesidades variadas.



Componente	Mecanismos implementados
Planeación financiera	Diseño y aprobación del presupuesto
Control y seguimiento	Seguimiento semanal al flujo de caja y seguimiento presupuestal de proyectos
Políticas y lineamientos	Política de proveedores y adquisiciones, política de inversiones y política de viajes
Gestión de proyectos	Revisión de estrategias de costeo y diferenciación bancaria de proyectos internos y externos
Monitoreo financiero	Revisión de movimientos financieros, conciliaciones bancarias, registros contables, seguimiento a la ejecución presupuestal y reinversión de excedentes
Gobernanza y rendición de cuentas	Informes bimensuales al Comité Financiero e informes semestrales al Consejo Directivo

4.10 SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

La sostenibilidad financiera es fundamental para Compartamos con Colombia, ya que permite garantizar una gestión responsable, transparente y eficiente de los recursos propios y de terceros, así como la continuidad de su misión y la generación de impacto social.

Para gestionar este tema, contamos con mecanismos orientados a la planeación, control y seguimiento de los recursos, entre los que se encuentran el Comité Financiero, el diseño y aprobación del presupuesto, el seguimiento presupuestal de los proyectos, la revisión de las estrategias de costeo y la diferenciación bancaria de proyectos internos y externos. Asimismo, dispone de políticas relacionadas con proveedores y adquisiciones, inversiones y viajes.

Realizamos el seguimiento a la sostenibilidad financiera se mediante controles periódicos que incluyen el monitoreo del flujo de caja, la revisión de movimientos financieros, el seguimiento presupuestal de los proyectos, el monitoreo de conciliaciones bancarias y registros contables, así como el seguimiento a la ejecución presupuestal y a la reinversión de excedentes. Adicionalmente, se presentan informes bimensuales al Comité Financiero y al Consejo Directivo.

4.11 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Durante 2025, generamos un valor económico directo de \$7.745 millones, distribuido principalmente a través de los costos operacionales de la organización y la compensación de sus colaboradores. Del total generado, la organización distribuyó \$7.041 millones entre sus diferentes grupos de interés y actividades operativas, manteniendo un valor económico retenido de \$704 millones, destinado a fortalecer su sostenibilidad financiera y capacidad operativa futura.

Valor económico directo generado (VEDG)	
Ingresos 2025	7.745.824.000
Valor económico distribuido (VED)	
Costos operacionales 2025	7.041.431.000
Salarios y beneficios de los empleados 2025	4.244.029.000
Pagos a proveedores de Capital 2025	0
Pagos al gobierno 2025	0
Inversiones en la comunidad 2025	0
Valor económico retenido (VEDG - VED)	704.393.000



4.12 LOGROS FRENTE A LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

En un contexto marcado por la finalización del proyecto Enlaza Sur y el inicio del proyecto Colombia Evidencia Potencial en Educación (CEPE), logramos mantener la estabilidad financiera de la organización y sentar bases favorables para su sostenibilidad futura.

Entre los principales logros alcanzados durante el año se destacan:

- Generación de un excedente superior al previsto, incluso en un año de transición operacional asociado al cierre de Enlaza Sur y la puesta en marcha de CEPE.
- Cierre financiero exitoso del proyecto Enlaza Sur, garantizando una administración adecuada de los recursos y el cumplimiento de los compromisos asociados al proyecto.
- Fortalecimiento de la planeación financiera, mediante la provisión contable y financiera anticipada de pagos por comisiones correspondientes a 2025, permitiendo contar con los recursos disponibles antes de su desembolso.
- Adaptación financiera efectiva, frente a los cambios operacionales derivados de la finalización de Enlaza Sur y el inicio del proyecto CEPE.
- Consolidación de condiciones financieras favorables para la operación y sostenibilidad de la organización durante 2026, apalancadas en los resultados obtenidos durante la vigencia 2025.

4.13 INNOVACIÓN

La innovación es un elemento clave para nuestra organización ya que permite desarrollar nuevas formas de fortalecer organizaciones sociales, ampliar el acceso al conocimiento y mejorar la eficiencia de los procesos internos. A través de la exploración de herramientas, metodologías y formatos innovadores, la organización busca responder a los desafíos cambiantes del sector social y fortalecer su capacidad de generar impacto.

4.14 LOGROS FRENTE A LA INNOVACIÓN

Durante 2025, avanzamos en la incorporación de nuevas herramientas, metodologías y formatos para fortalecer la gestión del conocimiento, ampliar el acceso a contenidos especializados y mejorar sus capacidades internas.

Entre los principales logros del año se destacan:

- Fortalecimiento de capacidades en inteligencia artificial, mediante un proceso de formación de 13 horas dirigido a todo el equipo, incluyendo herramientas como ChatGPT, Lovable, Supabase y n8n.
- Desarrollo de un hackathon interno, que permitió construir seis soluciones aplicadas a necesidades de la organización relacionadas con medición de resultados e impacto, seguimiento a las operaciones, gestión del modelo multifirma, búsqueda de conocimiento y gestión comercial.
- Lanzamiento de la Academia Compartamos, que en su primera etapa puso a disposición 28 recursos gratuitos para consulta de organizaciones sociales, alcanzando 358 organizaciones inscritas.
- Creación de nuevos formatos de divulgación de conocimiento mediante el desarrollo de podcasts especializados para el sector social, incluyendo el podcast Construyendo Futuro, orientado a compartir aprendizajes y experiencias derivadas del trabajo realizado con organizaciones de Venezuela.



Formación en herramientas de IA: 13 horas de formación para todo el equipo. Herramientas como ChatGPT, Lovable, Supabase, n8n.

Hackathon: desarrollo de seis soluciones, construidas a partir de la interacción con herramientas de IA, para problemas del negocio como: medición de resultados e impacto, seguimiento a las operaciones, gestión del modelo multifirma, búsqueda de conocimiento y gestión comercial.

Lanzamos la Academia Compartamos, en su primera etapa, con 28 recursos gratis para consulta de organizaciones sociales, logrando 358 inscritos consultando conocimiento.

Creamos Podcasts de Talento Humano y Control Interno, innovando en el formato a través del cual compartimos conocimiento hacia el sector social.

Desarrollamos el pordcast “Construyendo futuro” en el que se contó el trabajo realizado con organizaciones de Venezuela.



4.15 MEDICIÓN DE IMPACTO

La medición de impacto es una herramienta fundamental para nosotros, ya que nos permite evaluar los resultados de nuestras intervenciones, fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia y generar aprendizajes para el mejoramiento continuo de nuestras metodologías. Durante 2025, la organización continuamos fortaleciendo capacidades para diseñar e implementar procesos de medición de resultados e impacto, consolidando aprendizajes derivados de las evaluaciones desarrolladas en sus proyectos y programas. Este trabajo incluyó el uso de diagnósticos iniciales, evaluaciones de salida, instrumentos de seguimiento y procesos de evaluación desarrollados con apoyo de aliados especializados.

La experiencia obtenida permitió identificar la importancia de diseñar los sistemas de medición desde las etapas iniciales de los proyectos, combinar información cuantitativa y cualitativa, y adaptar las metodologías de evaluación a las características y contextos de las organizaciones participantes.

4.16 LOGROS FRENTE A LA MEDICIÓN DE IMPACTO

Durante 2025, en Compartamos con Colombia consolidamos avances significativos en las capacidades de medición y evaluación, especialmente a partir de los aprendizajes derivados de la evaluación del programa Enlaza Sur.

Principales logros del año:

- Desarrollo y validación de un modelo de evaluación de impacto para Enlaza Sur, con el acompañamiento de la firma Resuelve, incluyendo la realización de pilotos, ajustes metodológicos y la construcción de un Manual de Evaluación para futuras implementaciones.
- Implementación de herramientas de diagnóstico y medición que permitieron contar con líneas base y evaluaciones de salida para las organizaciones participantes.
- Evidencia de fortalecimiento de capacidades en las organizaciones participantes de Enlaza Sur. Como resultado de la evaluación realizada en el marco de este programa, el 95% de las organizaciones consultadas manifestó haber fortalecido sus capacidades a partir de su participación.
- Identificación de mejoras percibidas en sostenibilidad organizacional y potencial de impacto por parte de las organizaciones participantes, asociadas a los procesos de fortalecimiento desarrollados en el marco de Enlaza Sur.
- Generación de aprendizajes metodológicos para futuros procesos de evaluación, incluyendo la importancia de definir mecanismos de medición desde el diseño de los proyectos, combinar herramientas cuantitativas y cualitativas, y adaptar los instrumentos a los diferentes contextos organizacionales y territoriales.

4.17 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento constituye un elemento estratégico para nosotros, dado que nuestros servicios y propuesta de valor se fundamentan en la generación, aplicación y transferencia de conocimiento al sector social. Desde 2022, hemos fortalecido una ruta orientada a documentar, organizar, compartir y capitalizar los aprendizajes generados en los proyectos, con el propósito de mejorar la eficiencia interna, fortalecer la toma de decisiones y ampliar el impacto de sus intervenciones.

La estrategia de gestión del conocimiento se desarrolla a través de un modelo institucional que abarca todo el ciclo de la información y se estructura en cinco pilares: organizar, procesar, compartir, apropiar y capitalizar. Este enfoque busca garantizar que el conocimiento generado por la organización se convierta en un activo que fortalezca tanto la operación interna como el valor entregado a organizaciones aliadas, clientes y demás actores del ecosistema social.

Pilar	Propósito
Organizar	Estructurar y almacenar la información y el conocimiento generado por la organización.
Procesar	Transformar datos e información en conocimiento útil para la toma de decisiones.
Compartir	Facilitar la transferencia de conocimiento entre equipos, aliados y grupos de interés.
Apropiar	Promover el uso efectivo del conocimiento en los procesos, proyectos y servicios de la organización.
Capitalizar	Convertir el conocimiento acumulado en valor institucional, aprendizaje e innovación.

Para apoyar este propósito, CCC cuenta con una plataforma interna de gestión del conocimiento que consolida documentos, metodologías y evidencias de los proyectos desarrollados, así como una plataforma externa de recursos que facilita el acceso a herramientas y contenidos para diferentes grupos de interés. De manera complementaria, la organización continúa fortaleciendo sus capacidades para la gestión de la información y el conocimiento, con el propósito de consolidar mecanismos que favorezcan su organización, aprovechamiento y sostenibilidad en el largo plazo.



4.18 LOGROS FRENTA A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Durante 2025, Compartamos Con Colombia consolidó avances relevantes en la estructuración de su modelo de gestión del conocimiento, fortaleciendo tanto la generación como la transferencia de conocimiento hacia el ecosistema social.

Principales logros del año:

- Lanzamiento del Portal de Recursos Compartamos, primera fase de la Academia Compartamos, que permitió poner a disposición del ecosistema más de 20 recursos especializados en temas como estrategia organizacional, presupuestos, cumplimiento legal y voluntariado.
- Fortalecimiento de la capacidad institucional para gestionar el conocimiento, mediante la creación de los cargos de Analista de Gestión del Conocimiento y Director de Planeación e Innovación, responsables de liderar la consolidación del modelo institucional en esta materia.
- Inicio de la construcción de la Política de Gobierno de Datos y de la Arquitectura de Información, estableciendo las bases para una gestión más estructurada, segura y eficiente de la información y el conocimiento organizacional.

CAPÍTULO 5.

ACCIONES QUE COMPENSAN





Durante 2025 adelantamos el traslado de nuestra sede, lo cual implicó la adecuación y reorganización de los mecanismos de seguimiento de información ambiental, incluyendo los consumos de energía y agua, así como la gestión de residuos. Este proceso representó un ajuste temporal en la consolidación y disponibilidad de información, en el marco del fortalecimiento progresivo de nuestros sistemas de gestión ambiental.

En este contexto, el presente capítulo se centra en la medición de la huella de carbono como principal herramienta para el seguimiento y comprensión de los impactos ambientales asociados a nuestra operación.



5.1 HUELLA DE CARBONO

En Compartamos Con Colombia reconocemos la importancia de gestionar de manera integral nuestros impactos ambientales. Durante 2025 mantuvimos la medición de la huella de carbono como nuestra principal herramienta para cuantificar las emisiones asociadas a la operación y fortalecer la toma de decisiones en materia ambiental.

La huella de carbono nos permite identificar las principales fuentes de emisión y contar con información clave para la toma de decisiones orientadas a la gestión y reducción de nuestros impactos ambientales.

5.2 METODOLOGÍA DE MEDICIÓN

La medición de la huella de carbono 2025 se realizó bajo la metodología del GHG Protocol, considerando los Alcances 1, 2 y 3.

El cálculo se basó en información interna recopilada mediante encuestas y registros de la operación, incluyendo información relacionada con teletrabajo, transporte hacia la oficina y viajes corporativos. Asimismo, se incorporaron factores de emisión actualizados publicados por la UPME.

Durante este periodo, se actualizó el factor de emisión de la red eléctrica nacional al valor vigente establecido por la UPME para inventarios de gases de efecto invernadero (0,220 tonCO₂eq/MWh, Resolución 1198 de 2024). En este sentido, las emisiones correspondientes al Alcance 2 no son estrictamente comparables con las de vigencias anteriores.



5.3 RESULTADOS DE LA HUELLA DE CARBONO 2025

Alcance	Descripción	Emisiones (tCO ₂ eq)	Participación
Alcance 1	Emisiones directas	0,00	0,0%
Alcance 2	Energía oficina	0,49	2,6%
Alcance 3	Emisiones indirectas	18,43	97,4%
Total		18,92	100%

Durante 2025 nuestra huella de carbono alcanzó 18,92 tonCO₂eq, registrando una reducción frente a las 28,51 tonCO₂eq reportadas en 2024. Esta disminución estuvo asociada principalmente a un menor tamaño del equipo de trabajo y a una reducción en los desplazamientos corporativos realizados durante el año. Reconocemos que una parte importante de esta variación responde a cambios en la escala de la operación y no exclusivamente a medidas de gestión ambiental.

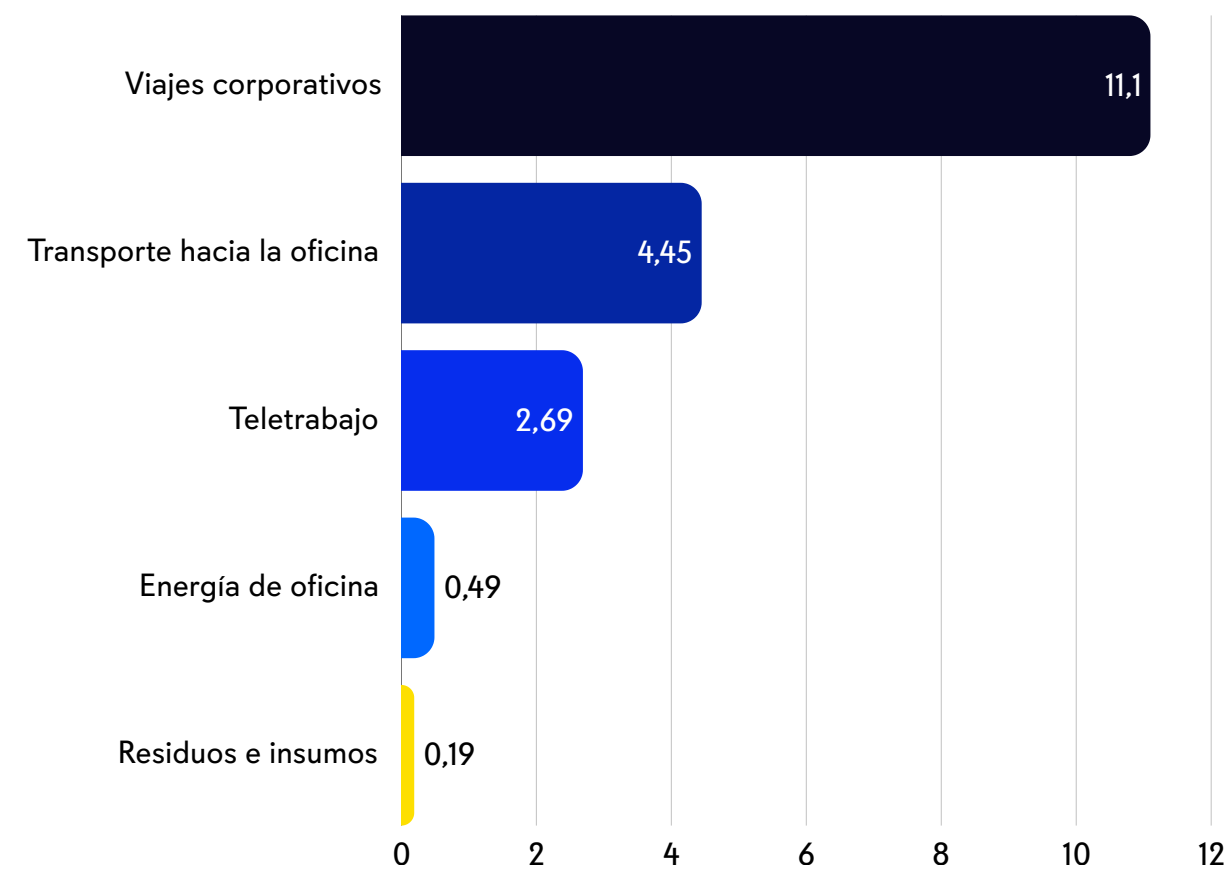
5.4 PRINCIPALES FUENTES DE EMISIONES

Durante 2025, las emisiones de gases de efecto invernadero de Compartamos Con Colombia se concentraron principalmente en actividades asociadas a la movilidad del equipo y al esquema de trabajo híbrido, reflejando la naturaleza de nuestra operación y la ejecución de proyectos en territorio.

La siguiente figura presenta la distribución de las principales fuentes de emisión identificadas durante el período.

Principales fuentes de emisiones de GEI – 2025

Distribución de la huella de carbono por fuente de emisión (tCO₂eq)



Los viajes corporativos constituyeron la principal fuente de emisiones de la organización, con 11,10 tonCO₂eq, equivalentes al 59 % de la huella de carbono total. Les siguieron los desplazamientos hacia la oficina, con 4,45 tonCO₂eq, y las emisiones asociadas al teletrabajo, con 2,69 tonCO₂eq.

En conjunto, las emisiones de Alcance 3 concentraron aproximadamente el 97 % de nuestra huella de carbono, evidenciando que los principales impactos asociados a nuestra operación están relacionados con la movilidad del equipo y el esquema de trabajo híbrido. Por su parte, las emisiones de Alcance 2 correspondieron a 0,49 tonCO₂eq asociadas al consumo de energía de la oficina, mientras que las emisiones de Alcance 1 se mantuvieron cercanas a cero.



5.5 APRENDIZAJES Y PRÓXIMOS PASOS

Los resultados obtenidos evidencian que nuestra huella está determinada principalmente por dos variables: el tamaño de la operación y la frecuencia de los desplazamientos corporativos requeridos para el desarrollo de proyectos en territorio.

Estos resultados refuerzan la importancia de continuar fortaleciendo nuestros mecanismos de seguimiento ambiental y de identificar oportunidades para gestionar de manera más eficiente las fuentes de emisión con mayor participación dentro de nuestra huella de carbono.

Para 2026 nos proponemos fortalecer la captura y calidad de la información ambiental, retomando la medición directa de consumos asociados a nuestra nueva sede y consolidando prácticas de ecoeficiencia que contribuyan a gestionar de manera más activa nuestras principales fuentes de emisiones, especialmente aquellas relacionadas con los desplazamientos corporativos.

ANEXO.

TABLA GRI





	Declaración de uso	Compartamos Con Colombia ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2025
	GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
	Estándares Sectoriales GRI aplicables	N/A

Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
2-1	Detalles organizacionales	Capítulo 1 – Sección 1.1 Descripción CCC, p. 6	No			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este informe, p. 3	No			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este informe, p. 3	No			
2-4	Actualización de la información	Sobre este informe, p. 3	No			
2-5	Verificación externa	Sobre este informe, p. 3	No			
2-6-a-c-d	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales	Capítulo 1 – Sección 1.1 Descripción CCC / Sección 1.3 Firmas Socias, p. 6-8	No			
2-6-b	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales	Capítulo 4 – Sección 4.1 Fortalecimiento Organizacional / Sección 4.3 Sostenibilidad e Inversión Social, p. 40-42	No			
Propio	Total de proyectos en el año	Capítulo 1 – Sección 1.1 Descripción CCC, p. 6 / Capítulo 4 – Sección 4.2 Logros 2025, p. 41	No			
Propio	Logros por línea de servicio	Capítulo 4 – Sección 4.2 Logros 2025 Fortalecimiento Organizacional, p. 41	No			
Propio	Casos de éxito por línea de servicio	Capítulo 4 – Sección 4.5 Casos de Éxito, p. 44	No			



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
2-7	Empleados	Capítulo 3 – Sección 3.13 Nuestros Empleados, p. 28	No			
2-8	Trabajadores que no son empleados	Capítulo 3 – Sección 3.23 Trabajadores que no son Empleados, p. 38	No			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Capítulo 3 – Sección 3.2 Estructura del Gobierno Corporativo CCC / Sección 3.3 Organigrama de CCC, p. 19-21	No			
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión	Capítulo 3 – Sección 3.5 Designación y Selección del Máximo Órgano de Gobierno, p. 23	No			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Capítulo 3 – Sección 3.1 Nuestro Modelo de Gobierno, p. 18	No			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Capítulo 3 – Sección 3.6 Funciones del Máximo Órgano de Gobierno, p. 23 (parcial)	No			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Capítulo 3 – Sección 3.7 Delegación de la Responsabilidad de Gestión de los Impactos, p. 24	No			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este informe, p. 3 / Capítulo 3 – Sección 3.1 Nuestro Modelo de Gobierno, p. 18	No			
2-15	Conflictos de interés	Capítulo 3 – Sección 3.8 Conflictos de Interés, p. 24	No			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Capítulo 3 – Sección 3.9 Comunicación de Inquietudes Críticas, p. 25	No			
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Capítulo 3 – Sección 3.10 Conocimientos Colectivos del Máximo Órgano de Gobierno, p. 25	No			



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		No	Información no disponible o incompleta	No se realizan evaluaciones del desempeño de los órganos de gobierno de Compartamos con Colombia.	
2-19	Políticas de remuneración		No	No procede	No existe una política de remuneración, pues el modelo de Compartamos con Colombia indica que los miembros del Consejo Directivo no reciben ninguna remuneración.	
2-20	Proceso para determinar la remuneración		No	No procede	No existe una política de remuneración, pues el modelo de Compartamos con Colombia indica que los miembros del Consejo Directivo no reciben ninguna remuneración.	
2-21	Ratio de compensación total anual		Sí	Información no disponible o incompleta	La organización ya realizó la medición del ratio de compensación total anual; sin embargo, la información no se encontraba consolidada al cierre de la redacción del presente informe. Se prevé reportar este contenido en el ciclo 2026.	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje conjunto del Presidente del Consejo Directivo y del Director Ejecutivo, p. 4	No			
2-23	Compromisos y políticas	Capítulo 2 – Sección 2.1 Conducta Responsable, p. 10	No			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Capítulo 2 – Sección 2.2 Compromiso con los Derechos Humanos, p. 11	No			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		Sí	Información no disponible o incompleta	CCC aún no cuenta con un proceso formal y estandarizado para remediar sus impactos negativos. Sin embargo, durante el periodo se avanzó en la definición de un plan de trabajo para fortalecer la identificación, gestión y remediación de impactos.	



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Sí	Información no disponible o incompleta	CCC no cuenta en el momento con un canal formal para la recepción y la atención de quejas y reclamos por parte de sus grupos de interés.	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las Normativas	No se reportan multas ni sanciones por incumplimiento normativo durante el período.	No			
2-28	Afiliación a Asociaciones	Capítulo 1 -Sección 1.3 Firmas socias ,p.8	No			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Capítulo 2 – Sección 2.6 Nuestros Grupos de Interés / Sección 2.7 Logros 2025 frente al Relacionamiento de GI, p. 15-16	No			
2-30	Convenios de negociación colectiva	Capitulo 3 -Sección 3.11 Gestión de talento humano , p.26	No			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Capítulo 2 – Sección 2.3 Gestión de la Sostenibilidad, p. 12	No			
3-2	Lista de temas materiales	Capítulo 2 – Sección 2.3 Gestión de la Sostenibilidad / Sección 2.4 Modelo de Sostenibilidad CCC 2025-2030, p. 12-13	No			
Temas Materiales						
Gestión del talento humano						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3 – Sección 3.11 Gestión del Talento Humano, p. 26	No			85
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Capítulo 3 – Sección 3.15 Formación del Equipo, p. 30	No			
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capítulo 3 – Sección 3.15 Formación del Equipo, p. 30	No			
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Capítulo 3 – Sección 3.14 Evaluación de Desempeño, p. 29	No			



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
Temas Materiales						
Gestión del talento humano						
Propio	Beneficios y acciones de bienestar para el equipo de CCC	Capítulo 3 – Sección 3.16 Beneficios y Acciones de Bienestar en CCC, p. 31	No			
Diversidad, Equidad e Inclusion (interna y externa)						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3 – Sección 3.18 Diversidad, Equidad e Inclusión, p. 33 / Capítulo 4 – Sección 4.7 Diversidad, Equidad e Inclusión, p. 46	No			8.5 10.2
405-1-a	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Capítulo 3 – Sección 3.19 Diversidad de Órganos de Gobierno, p. 34	No			
405-1-b	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Capítulo 3 – Sección 3.20 Diversidad de Empleados, p. 35	No			
Propio	Cobertura de los proyectos de CCC por departamento	Capítulo 4 – Sección 4.8 Presencia Territorial, p. 47	No			
Propio	% de los proyectos de CCC por temática	Capítulo 4 – Sección 4.9 Temática Organizacional, p. 48	No			
Gestión del modelo multifirma						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3 – Sección 3.22 Gestión del Modelo Multifirma / Sección 3.24 Logros 2025 frente a la Gestión del Modelo Multifirma, p. 37-38	No			177



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
Temas Materiales						
Innovación						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 4 – Sección 4.13 Innovación / Sección 4.14 Logros frente a la Innovación, p. 52	No			
Medición de impacto						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 4 – Sección 4.15 Medición de Impacto / Sección 4.16 Logros frente a la Medición de Impacto, p. 53	No			
Gestión del conocimiento						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 4 – Sección 4.17 Gestión del Conocimiento / Sección 4.18 Logros frente a la Gestión del Conocimiento, p. 54-55	No			1.716
Cambio Climático						
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 5 – Sección 5.1 Huella de Carbono / Sección 5.2 Metodología de Medición, p. 58	No			133
302-1	Consumo de energía dentro de la organización		Sí	Información no disponible o incompleta	Durante 2025 se adelantó el traslado de sede, lo que implicó la reorganización de los mecanismos de seguimiento de consumo de energía. Para 2026 se retomará la medición directa de consumos en la nueva sede.	
302-4	Reducción del consumo energético		Sí	Información no disponible o incompleta	Durante 2025 se adelantó el traslado de sede, lo que implicó la reorganización de los mecanismos de seguimiento de consumo de energía. Para 2026 se retomará la medición directa de consumos en la nueva sede.	



Contenidos Generales						
Estánda GRI/otro	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
Temas Materiales						
Cambio Climático						
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Capítulo 5 – Sección 5.3 Resultados de la Huella de Carbono 2025, p. 59	No			
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Capítulo 5 – Sección 5.3 Resultados de la Huella de Carbono 2025, p. 59	No			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Capítulo 5 – Sección 5.3 Resultados de la Huella de Carbono 2025 / Sección 5.4 Principales Fuentes de Emisiones, p. 59-60	No			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Sí	Información no disponible o incompleta	Durante 2025 se adelantó el traslado de sede, lo que implicó la reorganización de los mecanismos de seguimiento de gestión de residuos. Para 2026 se retomará la medición en la nueva sede.	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		Sí	Información no disponible o incompleta	Durante 2025 se adelantó el traslado de sede, lo que implicó la reorganización de los mecanismos de seguimiento de gestión de residuos. Para 2026 se retomará la medición en la nueva sede.	



CRÉDITOS

Agradecemos al equipo de Compartamos Con Colombia, al Consejo Directivo, a nuestras Firmas Socias y a todas aquellas personas que fueron parte de nuestro camino durante el 2025. Este documento evidencia el trabajo y esfuerzo de todas y todos.

Mauricio Camargo Mejía

Presidente del Consejo Directivo

Nicolás Salcedo Ospina

Director Ejecutivo

Johnatan Jesús Clavijo Taborda

Director de Fortalecimiento Organizacional y Evaluación de Impacto

María Soledad Martínez Ulloa

Directora de Sostenibilidad e Inversión Social

Juan Esteban Marthá Eraso

Director de Planeación e Innovación

Camilo Andrés García Cáceres

Gerente Financiero y Administrativo

Daniela Reyes Galindo

Gerente de Comunicaciones y Mercadeo

EQUIPO DE SOSTENIBILIDAD

María Soledad Martínez Ulloa

Directora de Sostenibilidad e Inversión Social

Mariana Ospina López

Consultora de Sostenibilidad e Inversión Social



Compartamos
Con Colombia

www.compartamos.org
compartamos@compartamos.org
Calle 78 #10-31, Casa 4 Bogotá - Colombia