



# SOMOS EL AVAL DE LAS OPORTUNIDADES PARA TODOS

4.1	Somos el Aval de nuestro talento	140
4.2	Somos el Aval que acompaña a la gente	158
4.3	Somos el Aval que innova para todos	160
4.4	Somos el Aval que crece con los proveedores	162
4.5	Somos el Aval de las comunidades	166

**/04**

# /4.1

# SOMOS EL AVAL DE NUESTRO TALENTO

GRI 3-3


En Grupo Aval construimos oportunidades que llegan a todos los rincones de Colombia. Cuando hablamos de “oportunidades para todos”, hablamos de acompañar a un país entero:

A más de **18 millones** de clientes bancarios.

A más de **15 millones** de afiliados en pensiones que confían en nuestras entidades para avanzar, crecer y cumplir sus metas.

Hablamos, además, de los millones de personas que transitan nuestras carreteras, a quienes les llega el gas de distribuimos, los millones de personas que se hospedan en nuestros hoteles y los otros tantos que se benefician de nuestros proyectos agroindustriales. Detrás de cada cifra hay una historia, un proyecto y un sueño que tiene nuestro respaldo.

Esto solo es posible gracias al compromiso de más de **67.500** colaboradores que hacen presencia en **1.022** municipios



También es el resultado del trabajo conjunto con miles de proveedores que fortalecen el tejido empresarial y dinamizan el desarrollo y el empleo.

Las oportunidades que generamos se traducen en emprendimientos que nacen, familias que acceden a vivienda, empresas que expanden sus fronteras y comunidades que avanzan con mayor inclusión y acceso financiero.

Este capítulo recoge esa convicción y esa responsabilidad: ser el Aval de un país diverso y dinámico que progresa cuando cuenta con las herramientas, el respaldo y la confianza para seguir creciendo.

Tenemos claro que nuestra verdadera ventaja competitiva es el talento. Son las personas quienes convierten la estrategia en resultados, la visión en ejecución y los desafíos en oportunidades. Por eso trabajamos de manera decidida para atraer, desarrollar, compensar y retener a los mejores, fortaleciendo las capacidades que sostienen el crecimiento, la innovación y la solidez de nuestras compañías.

De manera consolidada, generamos más de **67.500** empleos

De los cuales cerca de **47.000** son directos

Aproximadamente **4.000** temporales

Más de **16.000** indirectos

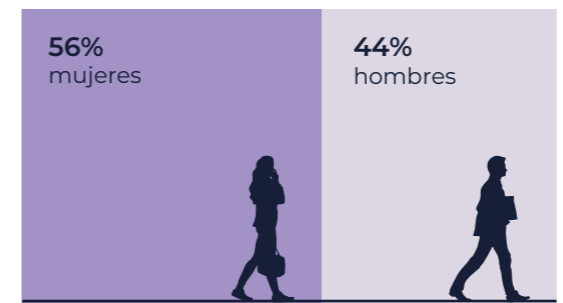
A través de empresas aliadas que nos prestan servicios. Detrás de cada cifra hay historias de progreso, movilidad social y construcción de país.

Nuestro ADN Aval recoge los principios que nos definen y nos unen como Grupo. Son siete pilares que orientan nuestra forma de actuar:

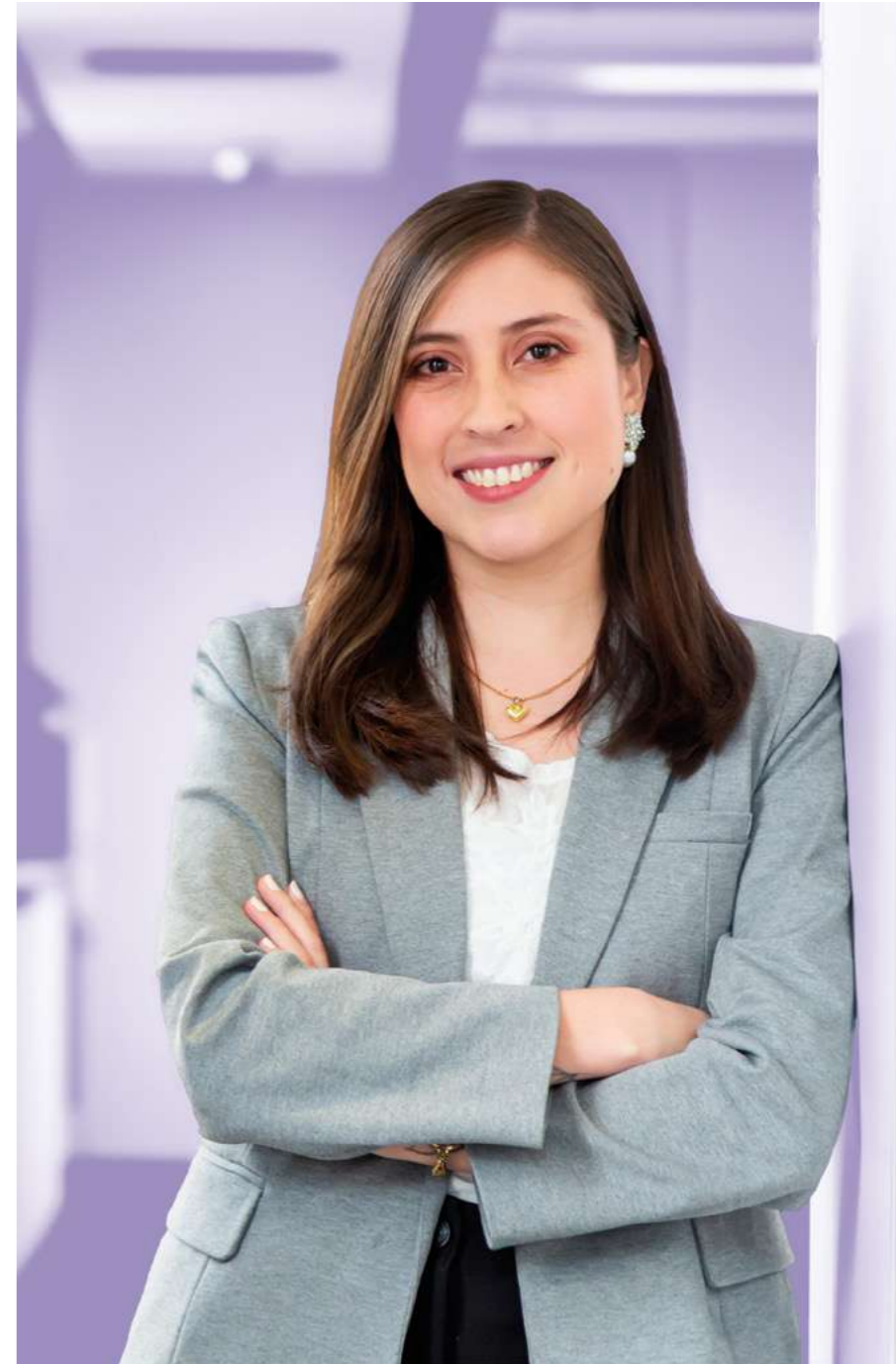
<b>El cliente</b> siempre va primero	
Generamos <b>resultados</b>	Nos hacemos <b>cargo</b>
<b>La confianza</b> nos une	Lo hacemos <b>simple</b>
<b>Innovamos</b>	Somos <b>talento</b>

Más que enunciados, son comportamientos que se viven en cada decisión y en cada interacción.

Promovemos además una cultura basada en la equidad, la inclusión y el respeto. Garantizamos igualdad de oportunidades, reconociendo el talento por sus méritos, capacidades y valores, libres de cualquier forma de discriminación. Nuestro equipo refleja esa convicción:



en un entorno diverso que enriquece nuestras perspectivas, fortalece la toma de decisiones y nos permite comprender mejor a los millones de colombianos a quienes servimos.



Con el propósito de abordar temas de talento de manera transversal, en 2025 creamos el Comité de Talento Corporativo, un espacio de conversación y desarrollo de iniciativas encabezado por la Presidencia de Grupo Aval y los presidentes de las principales entidades, junto con los líderes de Talento Humano. Este Comité se reunió periódicamente para analizar buenas prácticas, identificar retos y definir sinergias y oportunidades para todos. Además, en el Comité, se abordaron temas como clima organizacional, retención de talento, beneficios a empleados, formación y desarrollo como pilares clave de la estrategia de talento humano.

**GESTIÓN DEL TALENTO**

GRI 401-3; 403-6

Nuestro modelo de talento se fundamenta en los principios de trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el estricto cumplimiento de la regulación colombiana, incorporando además estándares superiores en bienestar, estabilidad y protección.

Garantizamos una remuneración por encima del salario mínimo legal, que supera el umbral estimado de salario digno en Colombia. Esto asegura que nuestros colaboradores y sus familias puedan acceder a educación, salud y vivienda con condiciones de estabilidad. Promovemos un entorno meritocrático donde las decisiones de promoción y ascenso se basan exclusivamente en desempeño, capacidades y resultados, eliminando sesgos y consolidando una cultura de respeto e inclusión.

Priorizamos jornadas laborales de **40 horas semanales** por debajo del máximo legal, el descanso obligatorio y el acceso efectivo a vacaciones pagas — con un promedio de **12,4 días disfrutados por colaborador en 2025** — así como estabilidad contractual y protocolos responsables ante eventuales ajustes organizacionales.

Un importante resultado de esta iniciativa fue la creación de un *Job Site* que facilita la movilidad interna entre las entidades del Grupo. En esta plataforma, nuestros empleados visualizan las oportunidades de empleo disponibles en otras empresas del Grupo, promoviendo el crecimiento personal, la ampliación de experiencia, el desarrollo profesional y retención de talento. Este *Job Site* representa la importancia de la fidelización del talento, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el aprovechamiento de capacidades existentes.

Complementamos lo anterior con beneficios extralegales que fortalecen la protección social y reconocen la vida más allá del trabajo: licencias parentales extendidas (cinco días adicionales para maternidad y paternidad), esquemas de desconexión digital y modalidades de flexibilidad laboral.

En alianza con nuestras entidades, fortalecemos la cobertura de bienestar mediante:

- Cheques preventivos anuales para colaboradores y tarifas preferenciales para sus familias.
- Auxilios para medicina prepagada
- Programas de salud ocupacional con enfoque preventivo.
- Salas de lactancia y acompañamiento a nuevas madres.

**COLABORADORES POR GÉNERO GRUPO AVAL CONSOLIDADO<sup>17</sup>**

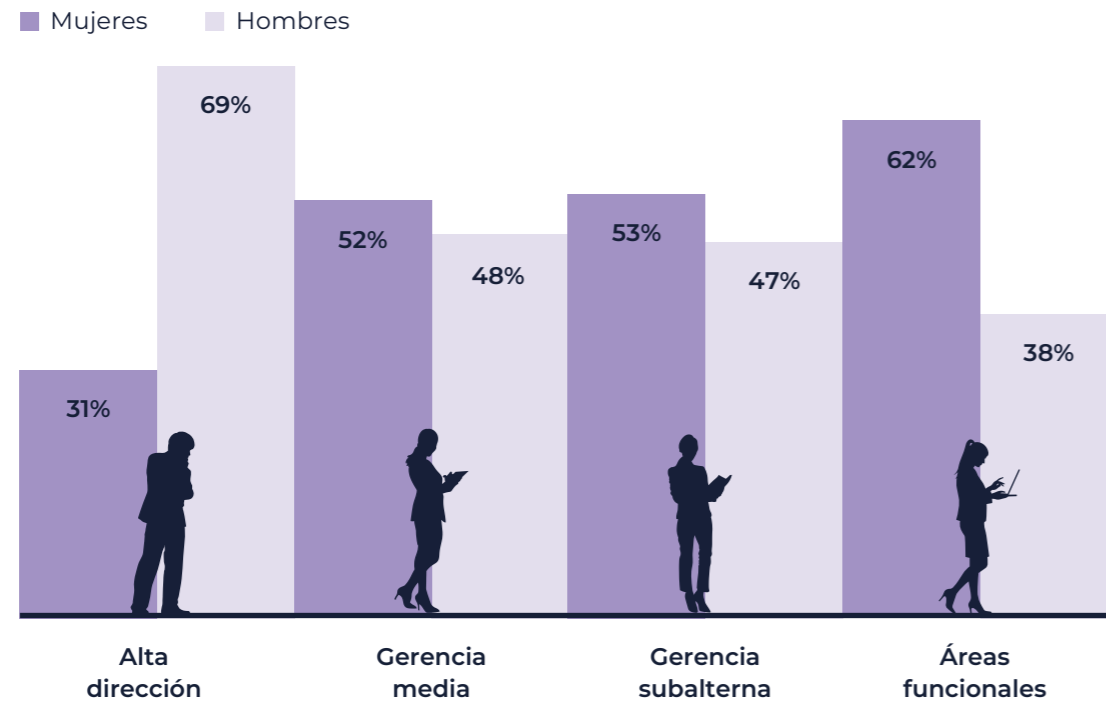
GRI 405-1; SASB FN-AC-330a.1; DJSI 3.1.4

**HOMBRES Y MUJERES POR TIPO DE CONTRATO (Directos + Temporales)**



17. Colaboradores con contrato directo y temporales consolidado Grupo Aval, Entidades y subsidiarias

**COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO GRUPO AVAL CONSOLIDADO<sup>18</sup>**



En cargos de liderazgo alta dirección y gerencia media las mujeres ocupan el 50,4% de las posiciones a nivel de Grupo, reflejando avances concretos en participación femenina en niveles de decisión.

Un hito relevante en el liderazgo de las entidades de Aval es el aumento en la presencia femenina en las primeras posiciones, el 43% de las entidades tienen en la presidencia a una mujer. En cuanto a nuestras entidades:

**En BdO**

el 42,2 % de los cargos de liderazgo están ocupados por mujeres. El Banco se destacó por tercer año consecutivo como el mejor lugar para trabajar para mujeres, de acuerdo con *Great Place to Work*.

**En BdB**

el 33% de la Junta Directiva está compuesta por mujeres y un 57,2% de las posiciones directivas están ocupadas por ellas.

**En Corfi**

por su parte, contamos con una junta directiva diversa donde el 44% de los miembros son mujeres.

Entendemos la diversidad en un sentido amplio y la gestionamos de manera estructural en toda la organización. En 2025, dentro de nuestros colaboradores directos contamos con 1,7% de población afrodescendiente, con participación en posiciones de liderazgo; 1,4% de colaboradores pertenecientes a comunidades étnicas; 0,04% de migrantes (población latina); y un 99,96% de colaboradores colombianos, reflejando la composición nacional de nuestra operación.

En áreas estratégicas para la transformación organizacional, como las posiciones STEM, las mujeres representan el 43,5% (1.594 personas) y los hombres el 56,5% (2.069 personas) del total consolidado, evidenciando avances en la ampliación de la representación femenina en funciones clave para la innovación y la competitividad.

Este compromiso también se materializa en iniciativas concretas. En varias de nuestras entidades desarrollamos programas de inclusión de personas con capacidades diversas, fortaleciendo nuestra cultura organizacional y promoviendo espacios de integración y aprendizaje.

En 2024 obtuvimos la recertificación por dos años como *Friendly Biz* para todo Grupo Aval y sus entidades, consolidando nuestro posicionamiento como referente regional en prácticas de inclusión.

**MODELO DE REMUNERACIÓN**

La compensación en Grupo Aval es un pilar fundamental de nuestra propuesta de valor al colaborador y de nuestra estrategia de sostenibilidad. Se fundamenta en mérito, habilidades, desempeño y trayectoria.

Los procesos de vinculación y promoción se soportan en perfiles de cargo claros y en resultados de evaluación de desempeño, bajo una política formal de compensación. Anualmente se realizan incrementos salariales para ejecutivos y no ejecutivos considerando el IPC, el desempeño individual y los resultados de la compañía, proceso que cuenta con la participación de la Presidencia y el Comité de Compensación. Asimismo, se monitorea al menos una vez al año la brecha salarial de género y se adoptan acciones correctivas durante los ciclos de incremento.

La remuneración de altos ejecutivos combina un componente fijo y uno variable, alineado al cumplimiento de objetivos financieros, corporativos y de sostenibilidad, bajo la metodología *Balanced Scorecard* (BSC). Este esquema vincula el desempeño individual y colectivo con la estrategia de largo plazo a 2030, mediante indicadores definidos por pilar, con métricas y ponderaciones específicas que determinan anualmente el nivel de cumplimiento de metas.



18. Colaboradores con contrato directo Grupo Aval y Entidades

ategoría:

# Soy Aval



**EXPERIENCIA DEL COLABORADOR**

Creemos que el éxito sostenible comienza por la calidad de los entornos que construimos. Por eso estamos comprometidos con crear espacios de trabajo donde la colaboración, el respeto mutuo y el desarrollo personal no sean aspiraciones, sino realidades cotidianas. Promovemos un ambiente saludable, retador y humano, donde cada persona pueda crecer, aportar y sentirse orgullosa de lo que hace.

Como reflejo de este compromiso, en 2025 realizamos la medición de *Great Place To Work* (GPTW) para Grupo Aval Holding, bajo la me-

todología Trust Index, obteniendo la certificación para el periodo julio 2025 – julio 2026. Esta evaluación nos permitió escuchar de manera directa la voz de nuestros colaboradores, con una participación sobresaliente del 91%.

El resultado es contundente: **el 80% afirma que Grupo Aval es un excelente lugar para trabajar.** Más que un indicador, este reconocimiento confirma que la confianza, el orgullo y el sentido de pertenencia son parte esencial de nuestra cultura, y nos motiva a seguir elevando el estándar de la experiencia de nuestros equipos.

Este desempeño es consistente con los resultados del Grupo. Banco de Occidente fue reconocido por tercer año consecutivo como *“El mejor lugar para trabajar en Colombia”* en la categoría de más de 1.500 colaboradores. Asimismo, Banco de Bogotá, Corficolombiana, Aval Fiduciaria y Aval Casa de Bolsa recibieron certificaciones GPTW como excelentes lugares para trabajar, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar, la confianza y el orgullo de pertenencia en todas nuestras entidades.



**PROMOVEMOS LA LIBRE ASOCIACIÓN<sup>19</sup>**

GRI 2-30

Promovemos un entorno donde la libre asociación y la negociación colectiva son respetadas y protegidas como base de relaciones laborales basadas en el diálogo y la confianza. Aunque en Grupo Aval Holding, Corficolombiana y Porvenir no existen sindicatos ni convenciones colectivas, nuestras entidades bancarias, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Banco Popular y Banco AV Villas, cuentan con organizaciones sindicales y acuerdos colectivos vigentes para colaboradores con contrato directo, reflejando la autonomía de cada entidad y la diversidad de mecanismos para el ejercicio de los derechos laborales.



19. Colaboradores con contrato directo Grupo Aval y Entidades

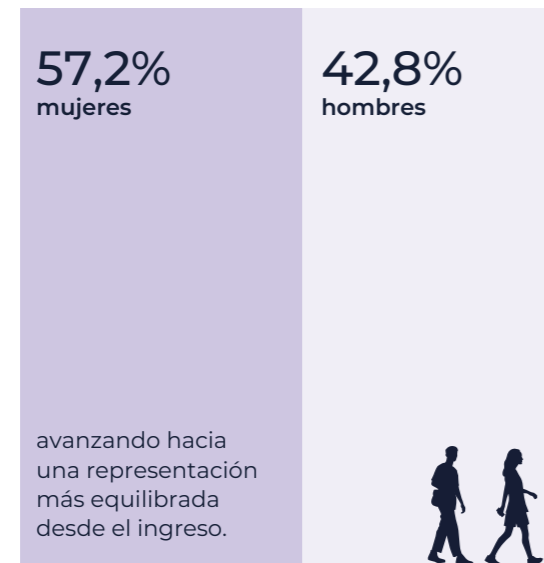
### ATRACCIÓN DEL TALENTO

En Grupo Aval y nuestras entidades seguimos abriendo puertas al talento. Durante el año gestionamos 5.066 vacantes, manteniendo una dinámica activa que nos permitió acompañar el crecimiento de nuestras personas y fortalecer nuestros equipos.

De estas, 3.046 fueron cubiertas por colaboradores internos, alcanzando una cobertura del 60,13%. Este resultado refleja algo que valoramos profundamente: creer en el potencial de nuestra gente y brindar oportunidades reales de crecimiento dentro de la organización.

En los procesos de selección externa, con un costo medio del proceso de selección de \$3.154.547, realizamos 2.020 nuevas vinculaciones que enriquecen nuestras capacidades y nos permiten seguir transformándonos.

Cada nueva incorporación representa una historia que comienza. Quienes se unieron fueron:



### ROTACIÓN<sup>20</sup>

La rotación voluntaria y la rotación general son indicadores clave para evaluar la estabilidad de nuestros equipos y la efectividad de nuestra propuesta de valor al colaborador. En 2025 la rotación voluntaria en Grupo Aval y sus entidades se ubicó en **5,52%**, mientras que la rotación general alcanzó **11,38%**. Estos resultados se analizan de manera periódica por segmento, nivel y entidad, permitiéndonos identificar tendencias y oportunidades de mejora.

El seguimiento continuo de la rotación voluntaria nos ayuda a comprender las decisiones de movilidad externa y a fortalecer nuestras estrategias de desarrollo, liderazgo, compensación y bienestar. Por su parte, la rotación general refleja la dinámica propia de una organización de nuestra escala, con cerca de 3.000 salidas totales durante el período. Nuestro objetivo es mantener niveles sostenibles que equilibren estabilidad organizacional, renovación de talento y crecimiento estratégico.

Al profundizar en los segmentos, los datos nos permiten leer con mayor claridad la movilidad interna y externa dentro del Grupo. Por género, la rotación general fue de 10,7% en mujeres y 12,4% en hombres, manteniéndose en rangos cercanos. En términos de edad, la rotación es más alta en el talento menor de 30 años (17%), propio de etapas tempranas de carrera; disminuye a 8,8% entre los 30 y 50 años, y asciende ligeramente a 11,6% en los mayores de 50 años.

Por nivel organizacional, la rotación presenta comportamientos diferenciados: la alta dirección registró 16,3%, mientras que la gerencia media alcanzó 9,7%, la gerencia subalterna 9,1% y las áreas funcionales 11,6%, evidenciando dinámicas propias de cada categoría. En cuanto a la nacionalidad, la rotación fue de 11,5% para el talento nacional y de 25% para el talento extranjero.

### DESARROLLO DEL TALENTO

GRI 404-1, 404-2

Impulsar el aprendizaje permanente es una decisión estratégica que fortalece nuestra capacidad de adaptación, innovación y generación de valor a largo plazo. Por ello, en 2025 Grupo Aval Holding impartió cerca de 5.400 horas de formación a sus 127 colaboradores, lo que representa un promedio de 42 horas de desarrollo por persona y una inversión de \$1.048.020 por colaborador.

Estas cifras reflejan nuestra convicción de que el conocimiento no solo potencia el desempeño individual, sino que eleva la competitividad y la sostenibilidad de toda la organización.

A nivel consolidado, junto con nuestras entidades, alcanzamos más de 1,3 millones de horas de formación y capacitación, con un promedio de 51,50 horas por colaborador<sup>21</sup> en el año. La inversión total destinada a estos programas ascendió a cerca de \$11.950 millones

reflejando un esfuerzo institucional significativo por fortalecer habilidades técnicas, digitales y estratégicas en toda la organización.

Las temáticas priorizadas en formación fueron Diversidad e inclusión, Seguridad de la información, Riesgos Tecnológicos y Ciberseguridad y Derechos Humanos.

En conjunto, estos resultados cuentan la historia de un Grupo que invierte en su gente, que entiende que el conocimiento es una ventaja competitiva y que apuesta por el aprendizaje continuo como el puente entre la estrategia y la ejecución.

20. Colaboradores con contrato directo Grupo Aval y Entidades (incluye pasantes y SENA, conforme a la Ley 2466 de 2025).


21. Colaboradores con contrato directo de Grupo Aval y Entidades (25.684 colaboradores).

**PROGRAMAS DE DESARROLLO**



En nuestras entidades tenemos procesos robustos de capacitación y formación para garantizar el desarrollo de habilidades, el fortalecimiento de competencias y la adaptación a un entorno en constante evolución. A través de las Universidades Corporativas, ofrecemos programas de capacitación adaptados a necesidades específicas y, promovemos el crecimiento integral de nuestra comunidad. En este sentido, la inversión

en formación se traduce en un fortalecimiento del capital humano y en una mayor competitividad en el mercado, impulsando la excelencia, la innovación y el compromiso con nuestros valores corporativos


Algunas de las Universidades de nuestras entidades son:



**La U - Banco de Occidente**  
 más de 100 cursos propios y más de 600 cursos en academia abierta (para colaboradores y sus familias), academia de líderes y programa de mentores. Se han realizado más de 21 mil cursos.

**Universidad para todos - Porvenir**  
 abierta para colaboradores, familiares, clientes y proveedores. Incorpora cinco rutas de aprendizaje: asesoría comercial, escuela digital, evolución operativa, asesoría pensional y escuela de liderazgo.




**La U Banboger - Banco de Bogotá**  
 academia para todas las líneas del negocio, banca y regulación, datos y analítica, liderazgo, agilidad, sostenibilidad, comercial, digital y tecnología, experiencia y *power skills*.




**Universidad Corporativa Corfi**  
 4 facultades (liderazgo, finanzas, administración de negocios, innovación y transformación digital), programas con alcance a todos los colaboradores de acuerdo con su nivel de contribución y cuentan con la posibilidad de homologar créditos con programas de posgrado.



En Grupo Aval Holding fortalecemos las capacidades de liderazgo a través de un programa desarrollado en alianza con nuestra caja de compensación, enfocado en habilidades estratégicas, digitales y de gestión.

Durante el año dedicamos cerca de 800 horas de formación en temáticas como liderazgo digital, implementación de estrategia, sostenibilidad, negociación y toma de decisiones, con una participación del 63% de nuestros colaboradores.

En materia normativa, contamos con el programa "Lineamientos Aval", orientado a reforzar conocimientos regulatorios y de alto impacto para el negocio, incluyendo ética y conducta, gestión de riesgos, sostenibilidad, seguridad de la información, continuidad del negocio y prevención de lavado de activos, entre otros.

El 100% de los colaboradores completó estas capacitaciones. Adicionalmente, todos los nuevos ingresos reciben formación en el Código de Ética y Conducta, destinando más de 48 horas a este componente durante 2025.



### BIENESTAR PARA NUESTROS COLABORADORES

Somos conscientes que el reconocimiento es un componente esencial para la gestión de nuestros equipos, porque refuerza la conexión emocional de los colaboradores con su trabajo y con nuestra organización. Constantemente estamos explorando formas de reconocimiento que sean justas y motiven a nuestros colaboradores a hacer su trabajo cada día mejor.

Con este propósito en 2025 llevamos a cabo el día #YoSoyAval. Este es un espacio para compartir

con nuestros miles de colaboradores que celebra y valora el compromiso de los colaboradores con el logro de nuestros objetivos. En esta ocasión, los mismos colaboradores fueron los encargados de postular a sus compañeros, destacando sus contribuciones más sobresalientes en cada una de las categorías: Embajador Aval, Impacto Aval, Soy Aval, InnovAcción, Visión que crece. Posteriormente, se eligieron los 55 ganadores de los galardones #YoSoyAval, lo que refuerza nuestro sentido de comunidad y colaboración.

Durante 2025 mantuvimos programas orientados a la integración y el bienestar mental con 10 actividades de gastronomía y manualidades, alcanzando un **71% de participación esperada. Además, el 12% de los colaboradores de Grupo Aval Holding disfrutaron con un acompañante de "Experiencias Aval", accediendo a 9 eventos culturales y musicales.** También realizamos actividades especiales para los hijos de los colaboradores en fechas clave y entregamos obsequios navideños.

En cuanto a deportes, continuamos con el programa "De vuelta al podio", con una participación cercana al 34% de los colaboradores, promoviendo competencias deportivas y recreativas. Además, el 16% de los colaboradores participaron en la Media Maratón de Bogotá con valoración previa especializada. A través de fondos de empleados, el 35% de los colaboradores acceden a beneficios de diversidad categorías. Así mismo, por medio de la Caja de Compensación, el 20% accedió a actividades deportivas y recreativas para ellos y sus familias.

<p><b>Premio Embajador Aval</b></p> <p>Por dejar una marca positiva en la experiencia del cliente.</p>	<p><b>Premio Impacto Aval</b></p> <p>Por logros que marcan la diferencia para clientes y equipo.</p>	<p><b>Premio Soy Aval</b></p> <p>A quienes inspiran, transforman procesos y generan valor tangible.</p>	<p><b>Premio Innovación Aval</b></p> <p>Por innovar y ejecutar con resultados reales y propósito.</p>	<p><b>Premio Visión que crece</b></p> <p>A quienes crean e implementan nuevas oportunidades de negocio centradas en el cliente.</p>
--	--	---	---	---

### BALANCE VIDA LABORAL - PERSONAL

Todos los colaboradores tienen una jornada laboral de 40 horas semanales, inferior a la establecida por la legislación. Adicionalmente, disfrutaron 2.5 días hábiles adicionales de descanso para el cierre de año. El 44% mantuvo un esquema híbrido de trabajo y pueden trabajar un día de la semana desde casa. El 10.24 % gestionó créditos de vivienda o vehículo con tasas preferenciales, y el 26.8% accedió a otras líneas de crédito diferencial.

El 1.6% de los colaboradores disfrutó de licencias de maternidad o paternidad, y todos se reintegraron a su trabajo una vez finalizó la licencia.

Nuestras entidades ofrecen un portafolio de beneficios a sus colaboradores que incluyen:

- 1 Seguros y auxiliar**  
Póliza de vida, auxilio educativo, auxilio educativo para hijos, auxilio de maternidad, auxilio de nacimiento de hijos, auxilio funerario, auxilio óptico
- 2 Flexibilidad y tiempo libre**  
Horarios flexibles, día hábil de cumpleaños, medio día libre al mes, día de la familia, trabajo en casa.
- 3 Apoyo financiero**  
Crédito de vivienda, crédito de vehículo, fondo mutuo, leasing de vehículos.

- 4 Salud y bienestar**  
Medicina prepagada (en algunos casos para cargos ejecutivos o alta dirección), chequeo ejecutivo, gimnasio, cuota de sostenimiento para membresías de club.
- 5 Reconocimientos y primas**  
Prima de antigüedad cada 5 años, prima extralegal, prima de vacaciones, prima de retiro por pensión, bono anual para cargos comerciales.
- 6 Otros beneficios**  
Regalos de navidad para hijos, eventos especiales grados, matrimonio, vacaciones recreativas para hijos.

### MI GRUPO ES AVAL: BIENESTAR Y BENEFICIOS PARA NUESTRA GENTE

Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, creamos Mi Grupo es Aval, una plataforma integral que reúne los beneficios de todas nuestras entidades y aliados estratégicos. A través de esta iniciativa, ofrecemos acceso a descuentos exclusivos, programas de bienestar, auxilios, seguros, convenios educativos, opciones de financiamiento, y muchas más ventajas diseñadas para mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte de nuestro Grupo.

Hoy en día más de 22.500 colaboradores y 21.000 familiares hacen parte de Mi Grupo es Aval.



### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

En 2025 consolidamos un modelo de evaluación de desempeño robusto y complementario en Grupo Aval y en nuestras entidades, orientado a fortalecer la alineación estratégica, la meritocracia y la cultura de retroalimentación continua. A nivel consolidado,

**60%**

de los colaboradores participó en esquemas de evaluación por gestión de objetivos, reafirmando este modelo como eje central para la medición de resultados y el seguimiento al cumplimiento de metas.

**46%**

participó en conversaciones ágiles, promoviendo espacios de diálogo frecuente entre líderes y equipos

**17%**

se evaluó mediante metodologías multidimensionales como modelos 360°, fortaleciendo la visión integral del desempeño

**3,5%**

hizo parte de evaluaciones basadas en equipos, impulsando la corresponsabilidad y el logro colectivo

Estas cifras reflejan un sistema de gestión del desempeño diverso y en evolución, que combina medición de resultados, desarrollo de competencias y conversación continua para potenciar el talento y asegurar la ejecución efectiva de la estrategia del Grupo.

### PROMOVEMOS UN ENTORNO SEGURO PARA NUESTROS COLABORADORES

GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-8, 403-9; DJSI 3.4.2, DJSI 3.4.3.

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementado conforme a los requisitos legales vigentes, en particular el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, que establecen el marco normativo para la prevención de riesgos laborales en Colombia.

Anualmente revisamos la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Política es aprobada por la Junta Directiva y su objetivo es garantizar entornos laborales seguros y saludables para colaboradores, proveedores, contratistas y visitantes, asegurando los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para ejecutar el plan anual de trabajo. Este plan contempla la identificación de peligros, la evaluación y control de riesgos, y la implementación de medidas de mitigación, sustitución o eliminación, con el propósito de reducir la accidentalidad y proteger la integridad física y mental de todas las personas vinculadas a nuestras operaciones.

El SG-SST cubre el 100% de los colaboradores en todos los niveles, así como a proveedores, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones.

Para verificar su cumplimiento, el sistema es auditado externamente cada año. La última auditoría, realizada en octubre de 2025 por *Smart Solutions Technologies S.A.S.*, confirmó el cumplimiento de los estándares establecidos en la normativa aplicable.

Adicionalmente, dedicamos más de 97.000 horas a capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo en nuestras entidades. En 2025 no se registraron fatalidades por causas laborales en ninguna de las compañías del Grupo.

La tasa de ausentismo registrada para 2025 en Grupo Aval *holding* fue 0.79, la cual se debe exclusivamente a causas médicas y no está relacionada con accidentes laborales. En cuanto a nuestras entidades la tasa de ausentismo fue del 2.07.



# /4.2 SOMOS EL AVAL QUE ACOMPAÑA A LA GENTE

GRI 3-3



## NUESTROS CLIENTES

Acompañamos a nuestros clientes a cumplir sus metas. Clientes, además, que son de diferentes entidades, regiones, características, segmentos, etc. Desde cada una de nuestras entidades los atendemos con la convicción de que ellos son nuestra razón de ser y nuestra prioridad. Por eso nuestro ADN Aval empieza con que “El cliente va primero”.

Con el ánimo de tener una visión integrada de nuestros clientes, en 2025 conformamos el Comité Corporativo de Clientes. En dicha instancia, liderada por la alta dirección de Grupo Aval, junto con los presidentes y líderes en temas de experiencia de nuestras entidades, compartimos mejores prácticas, identificamos brechas comunes y oportunidades de trabajo transversales, evaluamos nuestra experiencia del cliente, y definimos estándares comunes.

Así mismo, durante el año, incorporamos una nueva representación visual de nuestros clientes en los espacios de nuestras entidades, como parte de nuestra estrategia para fortalecer una cultura verdaderamente centrada en el cliente. A través de personajes que simbolizan los distintos perfiles, momentos de vida y aspiraciones de quienes confían en nosotros, buscamos materializar nuestro compromiso de ser el Aval de nuestros clientes.

Esta iniciativa busca que, en cada proceso, conversación y toma de decisiones, recordemos a quién servimos y el impacto que generamos en su vida financiera. Más allá de un elemento visual, esta representación se convierte en un recordatorio permanente de que nuestras soluciones deben diseñarse desde la empatía, la simplicidad y la generación de valor para nuestros clientes.

## INCLUSIÓN FINANCIERA

SASB FN-CB-240a.1, FN-CB-240a.2, FN-CB-240a.4

Nuestro compromiso está orientado a innovar y ampliar la oferta de productos y servicios para grupos vulnerables con base en análisis de mercado y retroalimentación de clientes; adaptar los canales y modelos de atención a sus necesidades; promover el bienestar financiero mediante acompañamiento no financiero; prevenir el sobreendeudamiento a través de prácticas responsables; garantizar mecanismos de atención y reclamación accesibles; capacitar a nuestros equipos para asegurar prácticas comerciales respetuosas; colaborar con aliados estratégicos que fortalezcan el ecosistema financiero inclusivo; y contar con instancias de supervisión a nivel directivo o ejecutivo que hagan seguimiento a los avances en esta materia.

En nuestra Política Corporativa ESG establecemos lineamientos que orientan a nuestras entidades en la promoción de la inclusión financiera, con el objetivo de ampliar el acceso, uso y calidad de los servicios financieros para poblaciones tradicionalmente desatendidas, en coherencia con las prioridades estratégicas de cada institución.

En cuanto al desarrollo de micro, pequeña y mediana empresas<sup>22</sup>, y al bienestar de la comunidad, hemos aportado mediante:

1

Préstamos que financian principalmente servicios comunitarios para personas con ingresos bajos o moderados, y el desarrollo, revitalización o estabilización de regiones con ingresos bajos, o moderados.

2

Préstamos relacionados con prestamistas de micro financiación, bancos sociales o instituciones financieras de desarrollo de la comunidad (cartera de redescuento)<sup>23</sup>.

	Total de desembolsos	Total Saldo 2025 (billones COP)
Créditos dirigidos a MiPymes	83.818	22,6
Créditos dirigidos al desarrollo de la comunidad	78.257	3,8
<b>Total</b>	<b>162.075</b>	<b>26,4</b>

22. Categorizadas según el Decreto 1074 de 2015

23. Categorización según SASB. Se excluyen los préstamos para gastos personales o propiedades residenciales.

Durante 2025 impactamos a cerca de 210.000 personas por medio de nuestros programas de educación financiera con los que buscamos cerrar brechas en:

Baja adopción de medios de pago digitales	Baja alfabetización financiera	Falta de educación temprana y exclusión educativa
Baja cultura del ahorro previsional	Desconocimiento del sistema financiero	Barreras socioculturales y geográficas
Falta de productos y servicios adaptados a las necesidades		

En ese sentido llegamos a poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del sistema financiero o tienen dificultades para acceder al uso de productos y servicios de calidad, como:

Grupo objetivo específico	Personas impactadas
Adulto mayor (+60 años)	3.893
Jóvenes	95.352
MiPymes	3.289
Personas con bajos ingresos	600
Personas en condición de discapacidad	5.825
Cientes y comunidad en general	99.927
<b>Total general</b>	<b>208.886</b>

Sabemos que la efectividad en la adopción de estos conocimientos depende de la pertinencia y accesibilidad de los canales utilizados. Por ello, promovemos diferentes tipos de soporte que se adapten a las características y necesidades de cada grupo poblacional, asegurando metodologías prácticas, incluyentes y culturalmente relevantes. Por ejemplo, a través de asistencia técnica, programas de formación presencial y virtual, herramientas digitales interactivas, y capacitaciones especializadas para emprendedores y pymes, orientados a fortalecer la gestión y el bienestar financiero de las personas.

Tipo de soporte	Personas impactadas
Asistencia técnica	6.922
Capacitación en alfabetización financiera o digital	107.318
Herramientas o capacitaciones de gestión empresarial	94.551
Comunicación digital	95
<b>Total general</b>	<b>208.886</b>

### EXPERIENCIAS AVAL

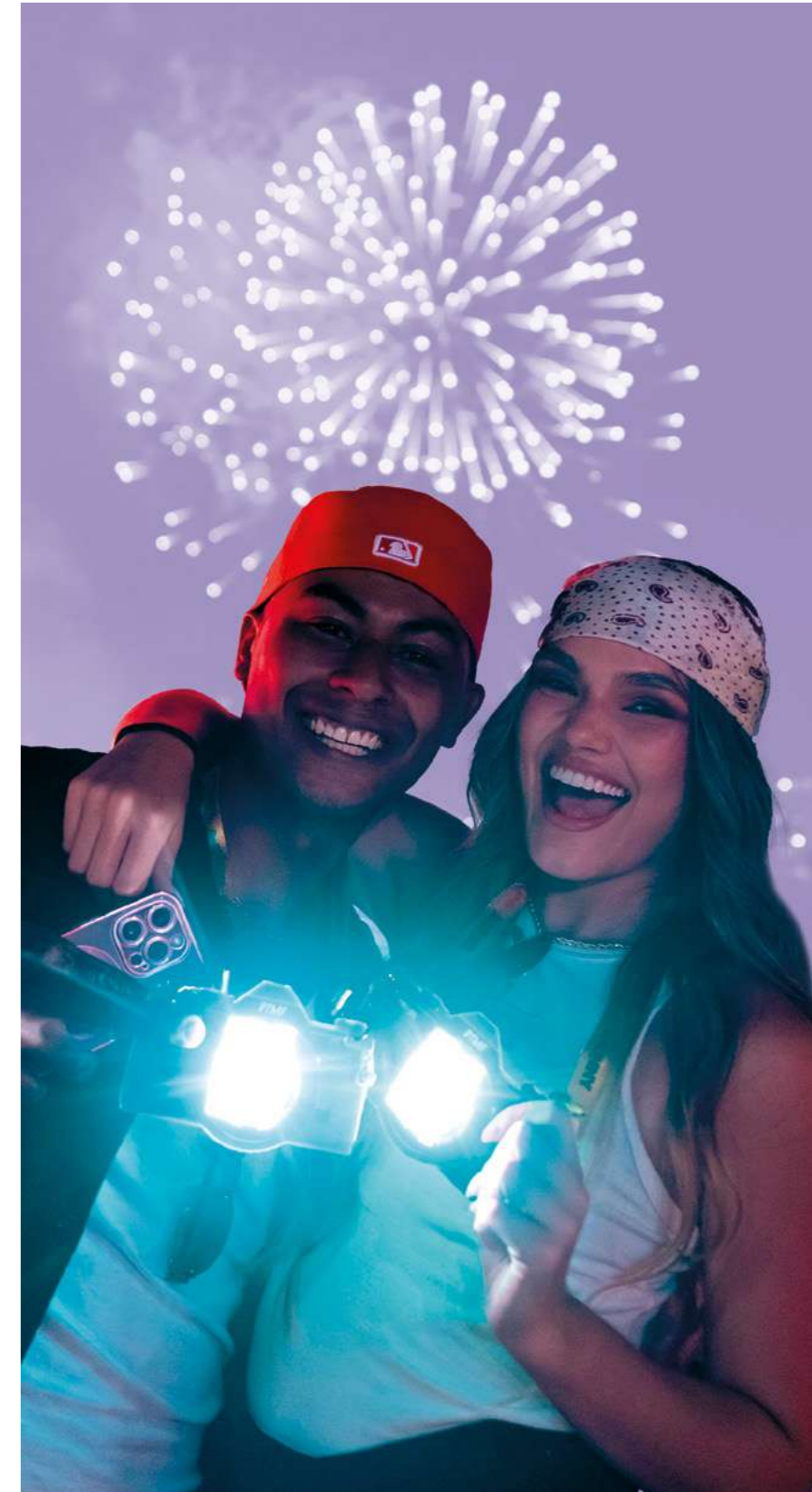
Experiencias Aval es valor para nuestros clientes. Representa, además, una de las iniciativas más representativas del compromiso del Grupo con el bienestar, la cultura y el entretenimiento en Colombia. Durante más de una década, esta plataforma ha permitido acercar expresiones artísticas y eventos de talla nacional e internacional a millones de personas, ampliando el acceso a la cultura y generando espacios de encuentro que fortalecen el vínculo con nuestros clientes.

A través de una oferta diversa que incluye conciertos, espectáculos y eventos en distintos géneros y formatos, Experiencias Aval ha contribuido a diferenciar nuestra propuesta de valor en el sector financiero, generando beneficios tangibles para nuestros clientes y potenciales usuarios, al tiempo que impulsa la activación, fidelización y uso de los productos de nuestras entidades.

En 2025 apoyamos 50 eventos de entretenimiento, que reunieron a cerca de 2 millones asistentes, ampliando el alcance de esta iniciativa

mediante preventas exclusivas, patrocinios estratégicos y experiencias diseñadas para fortalecer la relación con nuestros clientes.

Es importante resaltar que este año dimos un paso significativo al darle a nuestros clientes la oportunidad de asistir a la Copa Mundial de la FIFA: **La experiencia más grande del planeta**, gracias a la alianza estratégica que suscribimos con Visa. A través de este convenio, ampliamos el acceso a beneficios y experiencias exclusivas asociadas a eventos de alcance global, fortaleciendo nuestra capacidad de conectar nuestros clientes con momentos únicos y memorables. Esta alianza no solo enriquece la propuesta de valor de nuestras entidades, sino que también reafirma el posicionamiento de Grupo Aval como un aliado que acompaña a sus clientes más allá de los servicios financieros, facilitando el acceso a experiencias de talla mundial que generan cercanía, fidelización y recordación de marca.



# /4.3

# SOMOS EL AVAL QUE INNOVA PARA TODOS

En Grupo Aval impulsamos la innovación como un motor para desarrollar soluciones que faciliten la vida de nuestros clientes, amplíen el acceso a los servicios financieros y nos permitan anticiparnos a las transformaciones del sistema financiero. A través del desarrollo de nuevas ca-

pacidades digitales, la modernización de nuestra infraestructura transaccional y la implementación de soluciones pioneras en el mercado, continuamos fortaleciendo nuestra propuesta de valor y consolidando nuestro liderazgo en la evolución del sector financiero colombiano.



### Gou Payments

Uno de los hitos más relevantes fue la consolidación de GOU Payments, el cual marca un hito estructural en la transformación del ecosistema financiero colombiano. No se trata únicamente de la creación de una nueva compañía de pagos, sino de la puesta en marcha de una infraestructura tecnológica de clase mundial diseñada para habilitar un sistema transaccional más ágil, interoperable y eficiente para el país.

GOU Payments fortalece la capacidad de desarrollar soluciones integradas que optimizan pagos, cobros, recaudos, conciliación y financiación en tiempo real, conectando entidades financieras, Fintech, cooperativas, empresas, comercios y personas naturales bajo un mismo estándar operativo.

Este avance estratégico acelera la adopción de nuevos modelos de negocio, mejora la liquidez del sistema, reduce fricciones operativas. Más que un desarrollo tecnológico, representa una evolución en la forma en que el dinero circula en Colombia y una apuesta decidida por liderar la próxima etapa de digitalización financiera del país.



### Tag Aval

En línea con nuestra estrategia de innovación en pagos, avanzamos en la evolución del Tag Aval, que se consolidó como un habilitador clave para la entrada en operación del sistema de pagos inmediatos Bre-b, liderado por el Banco de la República.

Actualmente, Grupo Aval alcanza:

9,1 MM DE LLAVES

46,4% DEL MERCADO en llaves de comercios

A través de esta iniciativa, facilitamos la transición hacia un esquema de transferencias inmediatas interoperables, permitiendo a millones de usuarios realizar y recibir pagos de manera más simple, segura y eficiente.



### Red Aval

Por otro lado, en el frente de infraestructura transaccional, continuamos fortaleciendo la Red Aval, enfocándonos en optimizar la eficiencia operativa y mejorar la experiencia de los usuarios.

Actualmente, contamos con 2.738 cajeros automáticos y 123.112 corresponsales bancarios, con presencia en el 100% de los departamentos del país. Durante el año, incorporamos 1.914 nuevos puntos, ampliando el acceso a servicios financieros en zonas previamente desatendidas.

Adicionalmente, con la modernización de nuestra red de cajeros automáticos, incorporamos analítica avanzada e inteligencia artificial para optimizar su ubicación, disponibilidad y niveles de servicio, con el propósito de estar presentes donde nuestros clientes más nos necesitan. En línea con este objetivo, fuimos pioneros en la implementación de soluciones que permiten realizar retiros sin tarjeta, facilitando el acceso al efectivo mediante tecnologías de contacto que

mejoran la seguridad y simplifican la experiencia del usuario.

De igual manera, avanzamos en el desarrollo de soluciones de pagos digitales de bajo monto a través de canales conversacionales como WhatsApp, ampliando las alternativas de transacción y acercando los servicios financieros a la cotidianidad de nuestros clientes. Esta solución viene con un crecimiento cercano al 30% mes a mes en número de transacciones y un incremento aproximado del 10% mensual en el monto transaccionado reflejando resultados muy positivos, en frecuencia de uso y adopción.

Desde Grupo Aval, recientemente dimos un paso importante en nuestra transformación digital, al anunciar una alianza estratégica con Microsoft para acelerar la incorporación de soluciones basadas en inteligencia artificial, con foco en cuatro pilares clave: crecimiento sostenible, eficiencia operativa, optimización de procesos y gestión de riesgos. Este trabajo conjunto ya empieza a traducirse en valor: más productividad para nuestros equipos con Microsoft 365 Copilot, mejor experiencia para nuestros clientes, y nuevas capacidades de desarrollo con plataformas low-code/no-code. Todo, respaldado por una robusta estrategia de ciberseguridad.



**ADL**

En 2025, ADL consolidó su papel como aliado estratégico del Grupo Aval. Durante este año, la organización fortaleció las capacidades digitales del ecosistema, generando un impacto en digitalización equivalente a \$1,1 billones de pesos, demostrando la madurez de una estrategia sostenida de innovación y elevando el índice de digitalización de los productos con potencial digital hasta el 97%.

ADL avanzó también en el fortalecimiento de sus capacidades de analítica avanzada e inteligencia artificial, escalando modelos predictivos usados por las entidades para retención, recuperación y originación. Estas capacidades potenciaron la adopción digital, contribuyendo a que los clientes digitales únicos crecieran un 2,2% en los bancos frente a 2024 y mantuvieran un aumento acumulado de 45% desde 2020.

En línea con la madurez del ecosistema digital, ADL continuó evolucionando los canales de:

- Banca Móvil**
- Portal Público**
- Portal Bancario**

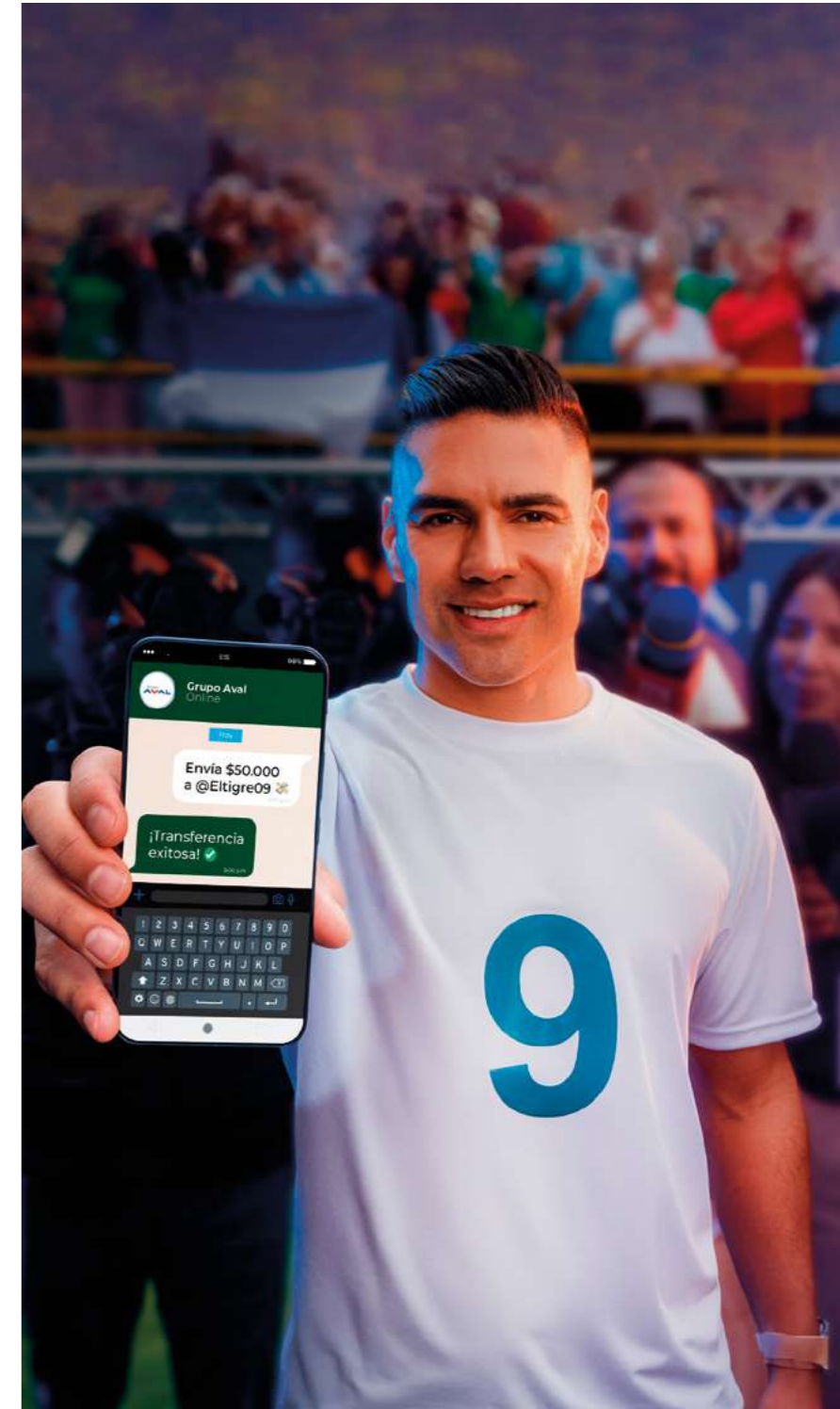
Integrando estándares más avanzados de usabilidad y seguridad, y habilitando recorridos más fluidos para los usuarios.

También continuamos fortaleciendo nuestros ecosistemas digitales, que cada vez se consolidan más como actores destacados en el país:

Carro Ya con más de **91.074 oportunidades**, 10.291 tarjetas de créditos CarroYa y AV Villas, 6.196 tarjetas tokenizadas en app CarroYa siendo **22,8% del Grupo**.

Metrocuadrado registró en 2025 un promedio superior a **4,7 millones** de visitas mensuales y generó 6,7 millones de contactos para sus clientes.

Club Plateado el ecosistema lanzado por Banco Popular y ADL, se consolidó en 2025 como el primer ecosistema digital en Colombia enfocado en la economía plateada **+50**, que, en tan solo cuatro meses de operación, logro construir una comunidad superior a **21.000 miembros**.



/4.4

# SOMOS EL AVAL QUE CRECE CON LOS PROVEEDORES

GRI 204-1


En Grupo Aval entendemos que nuestra capacidad de generar valor sostenible no se limita a nuestras operaciones directas, sino depende también de la solidez, resiliencia y compromiso de nuestra cadena de suministro. Por eso, concebimos a nuestros proveedores como socios estratégicos en el crecimiento y desarrollo económico y social. A través de relaciones basadas en la transparencia, la ética y la innovación, promovemos altos estándares de calidad y sostenibilidad, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de vinculación, contratación, gestión y desarrollo de proveedores.

En 2025 realizamos compras a **31.857** proveedores

De estos, **30.853** son empresas colombianas (96.85%)

**1.004 (3.15%)** provienen de otros países

lo que confirma que nuestra operación se sostiene sobre el talento, la capacidad productiva y el conocimiento local.



ENTIDAD	PROVEEDORES NACIONALES	PROVEEDORES EXTRANJEROS	TOTAL PROVEEDORES	% NACIONALES	% EXTRANJEROS
Grupo Aval	216	26	242	89,26 %	10,74 %
Banco de Bogotá	7751	36	7787	99,54 %	0,46 %
Banco de Occidente	3697	33	3730	99,12 %	0,88 %
Banco Popular	1086	25	1111	97,75 %	2,25 %
Banco AV Villas	451	47	498	90,56 %	9,44 %
Corficolombiana	15075	652	15727	95,85 %	4,15 %
Porvenir	1503	88	1591	94,47 %	5,53 %
Aval Fiduciaria	242	11	253	95,65 %	4,35 %
Aval Casa de Bolsa	175	11	186	94,09 %	5,91 %
Nexa	202	15	217	93,09 %	6,91 %
Gou Payments	221	30	251	88,05 %	11,95 %
Aval Valor Compartido	51	1	52	98,08 %	1,92 %
dale!	183	29	212	86,32 %	13,68 %
<b>Total Grupo (entidades reportantes)</b>	<b>30.853</b>	<b>1.004</b>	<b>31.857</b>	<b>96,85 %</b>	<b>3,15 %</b>



Las entidades del Grupo canalizaron en conjunto \$11,0 billones de pesos en compras a proveedores. Esto se traduce en desarrollo para miles de empresas proveedoras, en particular micro, pequeñas y medianas empresas colombianas, generando impactos positivos en el empleo, la tributación y las cadenas productivas en los territorios donde operan nuestras entidades.

**EVALUACIÓN ASG Y DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO**

En 2025, nuestras entidades dieron un paso importante para fortalecer la manera en que evalúan el desempeño ambiental, social y de gobierno de sus proveedores. Este proceso no solo ayuda a identificar riesgos, sino que también permite acompañar a las empresas aliadas en la adopción de mejores prácticas, adaptadas a sus capacidades y al tipo de servicio que prestan. Durante el año, 1.046 proveedores fueron evaluados bajo criterios ASG, lo que representa cerca del 3% del total de proveedores de las entidades que reportan este ejercicio

- 

En el Banco de Bogotá, la evaluación se realiza siguiendo su Modelo de Abastecimiento Sostenible, que incorpora factores como impacto ambiental, prácticas laborales, gestión de datos y derechos humanos.
- 

El Banco de Occidente, el Banco Popular y el Banco AV Villas ampliaron la revisión a proveedores con interacción directa con clientes o con roles operativos críticos.
- 

Porvenir fortaleció el uso de evaluaciones ASG como criterio para seleccionar y mantener proveedores.
- 

Entidades como Gou Payments, Aval Fiduciaria, Aval Casa de Bolsa, Aval Valor Compartido, dale! y Nexa integraron este enfoque en categorías de mayor exposición o relevancia para su operación.
- 

El Grupo Aval *holding* aplicó evaluaciones a proveedores transversales clave, responsables de servicios corporativos.

**FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES E INICIATIVAS DESTACADAS CON PROVEEDORES**

En 2025 desarrollamos un ciclo de charlas ASG para proveedores en cuatro ejes: (i) gestión ambiental y emisiones de GEI; (ii) dimensión económica y gobierno corporativo, integrando factores ESG al desempeño financiero; (iii) derechos humanos; y (iv) seguridad y salud en el trabajo.

Además nuestras entidades impulsaron iniciativas como:

**Banco de Bogotá** consolidó su Programa de Abastecimiento Sostenible, que integra la gestión de riesgos ASG en todo el ciclo de compras. Bajo este modelo operan iniciativas como los Sellos Sostenibles, que reconocen a proveedores con buenas prácticas en economía circular, acción climática y responsabilidad social; la calculadora de huella de carbono que permite a los proveedores centrar sus esfuerzos en la mitigación de su impacto ambiental a través de la herramienta desarrollada en la plataforma Ariaxa, y la alianza con Sourcing2Equal Colombia, de la IFC, para ampliar la participación de empresas lideradas por mujeres en adquisiciones corporativas.

**Banco AV Villas** avanzó en la medición y calificación de sostenibilidad a proveedores mediante una encuesta dirigida a aquellos que prestan servicios críticos, estratégicos o relevantes, incorporando en su evaluación aspectos de gobierno, ambientales, sociales, laborales y de diversidad.

**Corficolombiana**, a través del programa Creciendo Juntos y el Premio CORFISostenible, ha promovido históricamente el reconocimiento a proveedores que desarrollan proyectos e iniciativas enfocadas en sostenibilidad.

**Banco de Occidente** ha fortalecido su relacionamiento mediante ECOS, Encuentro de Sostenibilidad que reúne a clientes, proveedores, fundaciones, ONG y otros aliados en torno a buenas prácticas de sostenibilidad. Adicional, desde el área de SAC se evaluó y capacitó sobre atención a personas con discapacidad para proveedores con atención al cliente.

**Porvenir** ha venido consolidando una estrategia de compras, que se refleja en una base mayoritariamente nacional y en el fortalecimiento de proveedores, en particular MiPymes, mediante el uso de evaluaciones de sostenibilidad en la selección de proveedores y la inclusión de empresas vinculadas a iniciativas como la cámara de la diversidad en sus procesos de compra.

# /4.5

# SOMOS EL AVAL DE LAS COMUNIDADES

GRI 3-3, 203-1, 203-2; SASB FN-CB-240a.4

Para nosotros, ser el Aval de los colombianos significa trabajar de la mano de las comunidades, impulsándolas a avanzar, generándoles oportunidades y bienestar. Nuestra presencia en todo el país y el profundo conocimiento que tenemos de todas las regiones y comunidades en donde operamos, nos permite hacer una inversión social estratégica, en donde de la mano de nuestras entidades, fortalecemos las capacidades de las personas, acompañando procesos que promuevan bienestar y crecimiento en los territorios.

Nuestro compromiso social parte de reconocer las diversas realidades del país y de actuar con responsabilidad, escuchando a quienes habitan los territorios y entendiendo sus necesidades, retos y aspiraciones. Este trabajo, que realizamos a través de alianzas con organizaciones sociales, autoridades locales, empresas y líderes comunitarios, nos permite llegar a poblaciones urbanas y rurales con iniciativas que buscan generar transformaciones sostenibles. A través de educación, acompañamiento social, fortalecimiento económico, acciones ambientales y voluntariado corporativo, nuestras entidades aportan a cerrar brechas y a construir entornos más inclusivos, resilientes y prósperos.

Una cifra que demuestra que nuestro compromiso con las comunidades es firme, es el monto de nuestra inversión social, que constituye un claro referente en el país de aporte social desde el sector privado.

En 2025 invertimos cerca de \$70.000 millones en nuestros proyectos de impacto social y movilizamos cerca de \$44.000 millones para dichos proyectos.

Estos proyectos abordaron temáticas de alto impacto como la construcción de infraestructura comunitaria, el desarrollo de proyectos productivos, apoyo a emprendimientos, programas de generación de ingresos, educación, apoyo al arte, cultura y deporte, entre otros.

Nuestra inversión social se canaliza a través de distintos mecanismos que reflejan la diversidad y el alcance de nuestro Grupo. Contamos con fundaciones especializadas

- Fundación Promigas
- Fundación Corficolombiana
- Fundación Banco de Bogotá
- Fundación Servicio Jurídico Popular

Que trabajan de manera cercana con las comunidades vinculadas a nuestras distintas empresas y territorios.

En el año, a través de nuestras fundaciones beneficiamos a más de **130.000 personas** y desarrollamos **261 programas sociales**

Esta estructura nos permite tener mayor profundidad, especialización y cercanía en cada intervención. Cada fundación responde a realidades sociales distintas, entiende dinámicas locales específicas y desarrolla programas alineados con las capacidades y el propósito de cada entidad.

Adicionalmente, nuestras entidades realizan aportes directos a diferentes causas y proyectos, complementando el trabajo fundacional y ampliando el alcance de nuestra inversión social. Así, consolidamos un modelo que combina especialización, articulación y coherencia estratégica, siempre con el objetivo de generar valor social sostenible en las comunidades donde operamos.

Un avance clave durante el año fue la caracterización integral de nuestra inversión social. Realizamos un análisis estructurado que nos permitió identificar con claridad las líneas programáticas en las que invertimos, el número de iniciativas activas en cada una, los beneficiarios alcanzados, los impactos generados y la naturaleza de nuestras intervenciones —ya sea mediante operación directa de programas, trabajo con aliados estratégicos o esquemas de donación.

Este ejercicio nos dio una visión consolidada del aporte social del Grupo, fortaleciendo la trazabilidad y la medición de impacto. Además, nos permitió detectar oportunidades concretas de eficiencia, articulación y sinergias entre entidades, con el propósito de optimizar recursos y multiplicar el alcance de nuestras iniciativas.

Complementariamente, realizamos una revisión de mejores prácticas a nivel nacional e internacional para evaluar la solidez y madurez de nuestra estrategia social. A partir de este análisis, identificamos oportunidades de evolución que estamos incorporando en la definición de proyectos y prioridades para 2026, con el objetivo de elevar el estándar, profundizar el impacto y asegurar una contribución cada vez más estratégica y sostenible al desarrollo del país.





**MISIÓN LA GUAJIRA: MISIÓN CUMPLIDA**

Misión La Guajira representa uno de los esfuerzos más relevantes de nuestro impacto social. Este proyecto, que cumple dos años, es una alianza entre Grupo Aval, Promigas, y aliados estratégicos como Prisa Media, para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las comunidades Wayúu en los municipios de Manaure y Uribia, a través de soluciones sostenibles y con los más altos estándares para el acceso a agua potable y energía. Misión La Guajira se ha consolidado como un ejercicio de impacto social sin precedentes, partiendo de una gran articulación interinstitucional y del trabajo conjunto con las comunidades, basado en el respeto por la cosmovisión indígena y asegurando la participación y apropiación de las soluciones en las comunidades. A finales de 2025 anunciamos con orgullo el cumplimiento de nuestro compromiso.

Llevamos soluciones reales y sostenibles de agua, energía o conectividad a más de 25.000 personas, 3.600 familias y más de 98 comunidades Wayúu.

Este logro fue posible gracias al trabajo conjunto con las comunidades con quienes trabajamos partiendo del compromiso y la confianza.

Durante este tiempo caracterizamos 280 comunidades, llevamos a cabo más de 500 reuniones, cerca de 1.500 horas de concertación y socialización, y conformamos 28 comités de agua con 54 fontaneros comunitarios preparados para custodiar y sostener las soluciones.

Misión La Guajira recuperó 40 pozos, perforó 8 nuevos e instaló 28 plantas potabilizadoras.

Cada persona beneficiada cuenta hoy con 20 litros diarios de agua apta para consumo humano, un estándar incluso superior a lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud-OMS.

Además 80 comunidades cuentan hoy con sistemas de energía solar basados en paneles solares comunitarios que incluyen iluminación, puntos de carga y refrigeración. Esto representa energía sostenible para 20 mil personas y 2.300 familias, permitiendo mayor seguridad, autonomía y sobre todo, calidad de vida.

Además, trabajamos con diferentes aliados para multiplicar el impacto del Proyecto. En alianza con Claro, conectamos 76 comunidades, instalando infraestructura propia con puntos WiFi que permiten acceso a internet dentro de un radio de 50 metros para celulares, tabletas y portátiles. Con el apoyo de la Registraduría Nacional, más de 2.800 personas pudieron realizar trámites de registro civil, tarjeta de identidad y cédula directamente en sus territorios, abriendo el camino a derechos, servicios y nuevas oportunidades.

El trabajo articulado permitió llegar aún más lejos:

200 bicicletas entregadas junto a World Bicycle Relief para mejorar la movilidad de 11 comunidades.

4 jornadas de reciclaje, con 11.200 kilos de residuos recuperados en 113 comunidades.

Se implementó un modelo avícola, en alianza con Fundación Alpina, en 30 comunidades con una producción estimada de 4.000 a 5.000 huevos mensuales, asegurando ingresos para el sostenimiento de las soluciones de agua y energía implementadas.

También anunciamos la apertura del Centro de Operaciones de Artesanías, un espacio de 200 metros en Riohacha que representa el centro de producción, formación y comercialización para más de 1.500 mujeres artesanas de las comunidades beneficiadas en Manaure y Uribia.



Las entidades de Grupo Aval también se vincularon activamente. Banco de Bogotá y Banco Popular implementaron programas de educación financiera con pertinencia cultural, certificando a líderes y docentes Wayúu, y formando en gestión financiera a los Comités de Agua de las comunidades.

Además, realizamos el primer voluntariado corporativo de Grupo Aval y sus entidades, en el que participaron los colaboradores de Grupo Aval, recolectando más de 1000 regalos para los niños de las comunidades Wayúu que atiende Misión La Guajira.



**Banco de Bogotá**

A través de la Fundación Banco de Bogotá, desarrollamos iniciativas enfocadas en educación financiera y fortalecimiento de emprendimientos, especialmente en territorios urbanos y rurales del país. Una de las acciones centrales fue el Aula Móvil de Educación Financiera, mediante la cual se realizaron jornadas pedagógicas dirigidas a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y población adulta. El programa abordó temas como presupuesto, ahorro, endeudamiento responsable y uso adecuado de los servicios financieros. Formamos más de 9.400 personas en departamentos como Cundinamarca, Boyacá, Quindío, Valle del Cauca, Risaralda, Tolima, Huila, Antioquia, Meta y Santander. Estas actividades se organizaron en instituciones educativas, comunidades locales y centros comunitarios, contribuyendo a fortalecer capacidades financieras básicas en grupos poblacionales diversos.

El banco también impulsó el programa Ecotech, dirigido a emprendimientos con enfoque tecnológico y socioambiental. Durante 2025, 54 emprendedores participaron en procesos de formación y acompañamiento orientados a mejorar modelos de negocio, incorporar prácticas sostenibles y potenciar oportunidades de crecimiento.

Esta iniciativa contribuyó a fortalecer capacidades técnicas y empresariales, promoviendo la innovación y la sostenibilidad como ejes de desarrollo económico local.

De manera complementaria, avanzó en el fortalecimiento del talento joven mediante el programa Talento Digital Juan María Robledo, una iniciativa social voluntaria enfocada en promover la empleabilidad y el desarrollo profesional de estudiantes universitarios de estratos 1, 2 y 3, provenientes de universidades públicas y programas STEM. El programa integra apoyo económico, formación complementaria y acercamiento a oportunidades laborales dentro del Banco de Bogotá, contribuyendo a cerrar brechas entre la academia y el sector productivo.

A 2025, esta iniciativa beneficia a **150 jóvenes en departamentos como Bolívar, Caldas, Cauca, Cundinamarca, Nariño, Santander, Risaralda, Valle del Cauca, Boyacá y Antioquia**, consolidando un semillero de talento preparado para responder a los retos del futuro promoviendo oportunidades de desarrollo.



**Banco de Occidente**

En el Banco de Occidente focalizamos la gestión social en programas de desarrollo territorial, educación, infraestructura comunitaria, empleabilidad, emprendimiento y acceso a oportunidades en comunidades vulnerables de distintas regiones del país. Una parte significativa de la inversión social del Banco se destinó a ProPacífico, una entidad que articula esfuerzos públicos y privados para el desarrollo del Valle del Cauca y la región Pacífica. El apoyo se orientó a iniciativas en educación, infraestructura y salud, incluyendo procesos para mejorar habilidades pedagógicas de docentes, capacidades socioemocionales de estudiantes y avances en proyectos de infraestructura priorizada.

Esta contribución fortaleció agendas de desarrollo regional y la articulación de múltiples actores locales.

La entidad también participó en Compromiso Valle, iniciativa que actúa en Cali, Buenaventura, Palmira, Yumbo, Buga, Jamundí, Candelaria y Tuluá, respaldando acciones en seis ejes:

**seguridad alimentaria, acompañamiento psicosocial, emprendimiento, empleabilidad, liderazgo y educación.**

Estas intervenciones beneficiaron a 12.344 personas mediante estrategias como raciones de comida, huertas urbanas, formación a emprendimientos, creación de empleos inclusivos y procesos para el fortalecimiento de organizaciones sociales de base.

Adicionalmente, el Banco apoyó organizaciones como Probarranquilla, la Unidad de Acción Vallecaucana, Fundamor, Prodein, la Fundación Nuevo Futuro y múltiples iniciativas municipales en departamentos como Atlántico, Cauca, Cesar, Córdoba, Boyacá, Caldas, Caquetá, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Tolima y otros.

Estos aportes se orientaron principalmente a: entrega de kits escolares y juguetes; adecuación y mejoramiento de infraestructura educativa; fortalecimiento institucional; actividades formativas y recreativas con niños, jóvenes y adultos mayores; programas de apoyo a organizaciones comunitarias; construcción y adecuación de parques infantiles; apoyo a instituciones educativas y programas artísticos.



**Banco Popular**

El Banco Popular orientó sus acciones hacia iniciativas que fortalecen el acceso a derechos y brindan acompañamiento a poblaciones en situación de vulnerabilidad. El Banco apoyó un programa de asesoría y representación jurídica para personas con limitaciones económicas, con el objetivo de facilitar su acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

Esta iniciativa benefició a **4.200 personas en Bogotá**, mediante orientación legal y apoyo en la gestión de trámites y procesos judiciales.

La inversión total ascendió a **\$396 millones**, y los resultados fueron medidos a partir del número de personas atendidas.

Adicionalmente, desarrolló una jornada de voluntariado en alianza con la Fundación Jeymar, en la que se acompañó a adultos mayores a través de actividades recreativas, conversación y apoyo emocional.

Participaron **45 colaboradores**, quienes dedicaron tiempo a promover el bienestar y la integración social de esta población.



**Banco AV Villas**

El Banco AV Villas orientó su gestión social a iniciativas de integración comunitaria, infraestructura comunitaria, educación, recreación y apoyo humanitario en diferentes departamentos del país.

Entre las acciones registradas se destaca la entrega de **100 ayudas durante actividades dirigidas a personas mayores y personas con discapacidad** en el municipio de Villanueva (La Guajira), realizadas en articulación con el hospital local.

Asimismo, el Banco destinó recursos para la instalación de parques infantiles en municipios como Guarne, El Retiro, La Ceja, Turbana y Bello. Estas intervenciones, que incluyen el suministro e instalación de equipamiento recreativo, buscan promover espacios seguros para el esparcimiento de niñas y niños, aportando al fortalecimiento del tejido social y al uso comunitario de infraestructura pública.

En materia educativa, AV Villas apoyó actividades como la entrega de kits escolares en municipios de Antioquia, Nariño, Tolima, Huila, Risaralda, Cundinamarca y Norte de Santander, beneficiando a estudiantes de instituciones educativas rurales y urbanas.

También participó en eventos académicos y recreativos enfocados en promover el aprendizaje STEM y la participación infantil y juvenil, como la "Batalla de Genios".





**Corficolombiana**  
 Corficolombiana desarrolla una estrategia social focalizada en el fortalecimiento de capacidades comunitarias, el impulso a iniciativas productivas sostenibles y el acompañamiento a territorios donde operan sus empresas. Esta estrategia se implementa principalmente a través de programas de formación, inclusión económica, turismo sostenible, educación financiera, dinamización del agro y fortalecimiento de unidades productivas, con presencia en departamentos como Tolima, Casanare, Antioquia, Valle del Cauca, Córdoba, Santander y Cundinamarca.


Uno de los ejes centrales es el Premio CORFISostenible, una iniciativa que reconoce a micro, pequeños y medianos proveedores que lideran proyectos con impacto ambiental, social o económico. En 2025, el premio benefició directamente a 12 iniciativas, operadas en municipios como Palmira, Cali, Bogotá, Villanueva, Medellín, Barrancabermeja y Guayabetal, alcanzando a poblaciones rurales, mujeres en situación de vulnerabilidad y comunidades locales que fortalecen su capacidad para gestionar proyectos con criterios de sostenibilidad. Asimismo, la Academia Creciendo Juntos consolidó su rol como un espacio de formación para proveedores, ofreciendo cursos en sostenibilidad, economía circular, negocios inclusivos y marketing digital.

**En 2025, la academia benefició a 174 personas** en departamentos como Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Casanare, Córdoba, Cundinamarca, Meta, Santander, Tolima y Valle del Cauca, fortaleciendo el tejido empresarial local y promoviendo prácticas responsables en la cadena de valor.

En materia de educación financiera, Corficolombiana implementó el programa El Dinero Cuenta, dirigido a estudiantes de Yopal y Cartagena.

Esta iniciativa buscó fortalecer el manejo adecuado de las finanzas personales, promoviendo hábitos de ahorro y consumo responsable.

Alcanzó a cerca de 5.200 niños, niñas y adolescentes, en instituciones educativas urbanas y rurales.



Finalmente, dentro de su apuesta por el desarrollo territorial, la compañía avanzó en múltiples componentes del programa Destinos Sostenibles Ambalema, que integra iniciativas educativas, deportivas, gastronómicas y turísticas.

Entre ellas se encuentran el mejoramiento de la calidad educativa mediante formación a docentes y acompañamiento pedagógico; la consolidación de escuelas deportivas para promover hábitos saludables y bienestar juvenil; el fortalecimiento de restaurantes locales para impulsar la identidad gastronómica del municipio; el desarrollo de experiencias turísticas basadas en el aprendizaje práctico; y la formación de jóvenes como influenciadores comunitarios para la promoción del turismo local, estas iniciativas, que beneficiaron a más de 1.160 personas.

**Porvenir**  
 Porvenir orientó su gestión social a la inclusión productiva, el bienestar de la población mayor, la promoción del deporte y la restauración ambiental en ecosistemas estratégicos del país.

El Observatorio para el Emprendimiento y la Empleabilidad del Adulto Mayor (OEEA) se consolidó como plataforma de formación, investigación y acompañamiento para personas mayores de 50 años, con presencia en **24 departamentos y más de 1.270 personas formadas en emprendimiento y habilidades para la empleabilidad.** En 2025 se ampliaron contenidos en bienestar financiero y habilidades digitales, y se fortalecieron alianzas con universidades y el sector empresarial.

Adicionalmente, Porvenir mantuvo su liderazgo en el fomento del atletismo a través del patrocinio de la Media Maratón de Bogotá, que convocó a 42.000 participantes y promovió hábitos de vida saludable entre diferentes grupos poblacionales. También, en alianza con WWF, adelantó actividades de restauración en el PNN Chingaza y en el PNN Farallones de Cali, con la siembra de 5.300 árboles nativos en 5,6 hectáreas de ecosistemas altoandinos y bosques húmedos. Estas acciones involucraron a 80 voluntarios y comunidades locales vinculadas a acuerdos de conservación. Finalmente, desarrolló jornadas de acompañamiento en comedores comunitarios y hogares de paso en Bogotá, en las que colaboradores participaron en actividades recreativas, preparación de alimentos y entrega de donaciones. Estas acciones fortalecieron el bienestar emocional y material de adultos mayores habitantes de calle.