Grupo AVAL

ANEXO SOCIAL

Anexo Social

El presente documento contiene información complementaria y detallada al Informe de Gestión y Sostenibilidad 2024, preparada con el objetivo de enriquecer, expandir y profundizar en los aspectos clave de la gestión del talento humano, entre otros, a la par de fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de Grupo Aval ante sus grupos de interés.

A través de un análisis profundo y sistemático de la gestión del talento humano y el entorno laboral en Grupo Aval, se presentan cifras y tendencias relevantes desglosadas por edad, género, categoría laboral y nacionalidad. Esta perspectiva multidimensional permite evidenciar la complejidad organizacional, la riqueza de nuestro capital humano y la capacidad de adaptación ante desafíos sociales y laborales contemporáneos. Cada sección diferencia, de manera precisa, cuándo los datos corresponden únicamente a Grupo Aval holding junto con la integración de Aval Fiduciaria y Aval Casa de Bolsa, y cuándo se integran sus principales entidades (Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Banco Popular, Banco AV Villas, Corficolombiana y Porvenir).

3.1.1. Nuestra organización

La cultura organizacional de Grupo Aval se construye a partir de un compromiso explícito de asegurar que cada persona, sin importar su nivel, sea reconocida como sujeto de derechos y protagonista del desarrollo colectivo. Convencidos de que el respeto y la protección de las prácticas laborales van más allá de una obligación normativa, nuestras las políticas y el reglamento interno de trabajo han sido diseñados tomando como referencia tanto los principios universales del trabajo decente, impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como las disposiciones de la legislación colombiana vigente.

Este marco se traduce en acciones concretas para garantizar no solo el cumplimiento de lo mínimo requerido, sino la generación de un entorno laboral que promueve el bienestar y la realización personal. La remuneración justa y digna, siempre por encima del salario mínimo legal colombiano y sujeta a revisión anual indexada por el costo de vida (IPC), constituye el primer paso en este sentido. El respeto por la jornada legal máxima, la reducción y el control efectivo de las horas extraordinarias, así como la garantía de acceso a vacaciones pagas, son derechos protegidos por el Reglamento Interno de Trabajo, supervisados en la operación diaria y validados periódicamente por nuestro equipo de Talento Humano.

De igual manera, la estabilidad y la transparencia son parte esencial, cuando se presentan cambios organizacionales de magnitud que impliquen posibles despidos colectivos, traslados masivos o modificaciones sustanciales de condiciones laborales, la compañía cumple estrictamente con los procedimientos previstos por la ley colombiana. En primer lugar, se realiza la comunicación previa al Ministerio del Trabajo conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo la solicitud y trámite formal de autorización en los casos que así lo requieran (artículos 67 y siguientes, y lo contemplado en la jurisprudencia reciente). Este proceso conlleva la entrega de soportes justificativos, la garantía de participación de representantes de los trabajadores, y la definición de medidas que minimicen el impacto social. Una vez obtenida la

autorización correspondiente, se implementan acciones de información transparente y oportuna a la población directamente afectada.

Finalmente, aseguramos la igualdad de remuneración para trabajos equivalentes, sin distinción de género, etnia, nacionalidad ni ninguna otra condición. Se realiza una revisión constante de las estructuras salariales y se gestionan procesos de promoción y ascenso basados exclusivamente en mérito, capacidades y desempeño comprobado. Estas acciones son objeto de seguimiento y mejora continua, consolidando una cultura de equidad interna y transparencia para toda la organización.

3.1.2 Nuestros programas

Salario superior al costo de vida

En Grupo Aval Holding, el concepto de salario digno se apoya en un análisis integral y constante del costo de vida en nuestras principales áreas de operación, este va más allá del cumplimiento legal y considera de manera detallada los factores esenciales para el bienestar de nuestros colaboradores, tales como los costos de alimentación, vivienda, transporte, servicios básicos, salud, educación y otros gastos cotidianos que constituyen la canasta mínima necesaria para garantizar una calidad de vida adecuada.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la entidad oficial del Gobierno de Colombia responsable de producir y difundir las estadísticas fundamentales del país, el hogar colombiano promedio está compuesto por aproximadamente 4 personas. Según la línea oficial de pobreza monetaria definida por el DANE para 2024, un hogar de estas características requiere un ingreso mínimo mensual de $2.040.644 COP para no estar en condición de pobreza. Sin embargo, vivir dignamente supone contar con recursos adicionales que permitan cubrir, además de la canasta alimentaria básica, los costos de vivienda, servicios públicos, salud, educación y transporte.

Bajo estándares técnicos aceptados en el sector, y con base en estudios del mismo DANE, se reconoce internacionalmente que la línea de salario digno debe ubicarse al menos entre un 30% y un 50% por encima del umbral de pobreza monetaria. Por esto, para 2024, se estima que un salario digno para un hogar colombiano promedio está en el rango de $2.600.000 a $3.000.000 COP mensuales, cifra que permite a sus miembros vivir con dignidad y estabilidad, y acceder plenamente a todos los derechos fundamentales.

Grupo Aval Holding valida de forma periódica que sus salarios y esquemas de compensación se ubiquen por encima de este umbral, asegurando que los colaboradores reciban una remuneración digna y suficiente para garantizar su bienestar y el de su núcleo familiar.

Colaboración sindical y participación:

La relación laboral en Grupo Aval se basa en el respeto y la colaboración activa con las representaciones de los trabajadores. Organismos como el Comité Paritario de Seguridad y Salud

en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia, son espacios formales de participación y diálogo, donde se promueven condiciones laborales seguras, justas y libres de acoso. Estos cuerpos colegiados fomentan la construcción conjunta de políticas internas, la atención de inquietudes y la generación de estrategias para el bienestar integral, reafirmando el compromiso con un ambiente de trabajo armónico y transparente.

Ampliación de cobertura de protección social:

En línea con el enfoque integral hacia la salud y bienestar, se ha ampliado la cobertura de protección social para todos los colaboradores de Grupo Aval Holding, incluyendo la realización de chequeos ejecutivos preventivos anuales. Estas evaluaciones médicas especializadas contribuyen a la detección temprana de riesgos y al fomento de estilos de vida saludables, reforzando el compromiso del Grupo Aval con la prevención y promoción de la salud laboral. De la misma manera, se hace extensivo este beneficio a los familiares de los colaboradores a través de una tarifa preferencial.

Adicionalmente, algunas entidades del Grupo avalan estos esfuerzos con beneficios específicos:

- Banco de Occidente proporciona un seguro médico que cubre excedentes de la EPS y medicina prepagada para colaboradores y sus familias, beneficiando a 3.651 colaboradores con una inversión de $2.507.321.499.
- Banco AV Villas otorga auxilios de medicina prepagada, auxilio óptico, acceso a consultorio médico preferencial, convenios con gimnasios y odontología, así como apoyo para incapacidades y traslados EPS.
- Corficolombiana entrega auxilios de medicina prepagada beneficiando a 781 funcionarios con más de COP 2.940 millones en auxilios.
- Porvenir invirtió en 2024 más de $223 millones en auxilio de medicina prepagada.

Estas ampliaciones representan una gran oportunidad para los colaboradores, dada la limitada cobertura del sistema de protección social en Colombia, fortaleciendo así la salud, bienestar y calidad de vida de los colaboradores del Grupo Aval.

Derecho a vacaciones pagas:

El Grupo Aval garantiza el cumplimiento estricto de la legislación colombiana en materia de derecho a vacaciones pagas. Con el fin de promover el descanso de los colaboradores, el 100% de los colaboradores de la Holding, cuentan con la posibilidad de acordar con sus líderes las fechas de vacaciones que desea disfrutar durante el año. En promedio, durante 2024 cada colaborador disfrutó 12.4 días de vacaciones y durante cada día de descanso continuaron recibiendo el pago de su salario habitual. Esta acción se encuentra alineada con los valores corporativos de respeto a los derechos laborales y busca preservar el equilibrio entre la vida personal y profesional como base para un desempeño sostenible y una experiencia laboral positiva.

Adicionalmente, algunas entidades otorgan beneficios extralegales relacionados con las vacaciones, enfocados en ofrecer mayor flexibilidad en su programación y apoyos económicos, como primas de vacaciones, para su disfrute.

Formación ambiental Aval

Grupo Aval ha estructurado un proceso integral de capacitación orientado a mitigar los efectos negativos tanto de los cambios industriales como de la transición climática, alineando su estrategia ESG y los retos del contexto global. Desde la inducción, los nuevos colaboradores reciben formación en componentes clave de sostenibilidad y cambio climático, donde se abordan conceptos fundamentales, impactos ambientales y sociales, el enfoque de doble materialidad y las metas corporativas para la acción climática, asegurando que cada persona entienda el entorno regulatorio, las tendencias y los riesgos asociados a la transición.

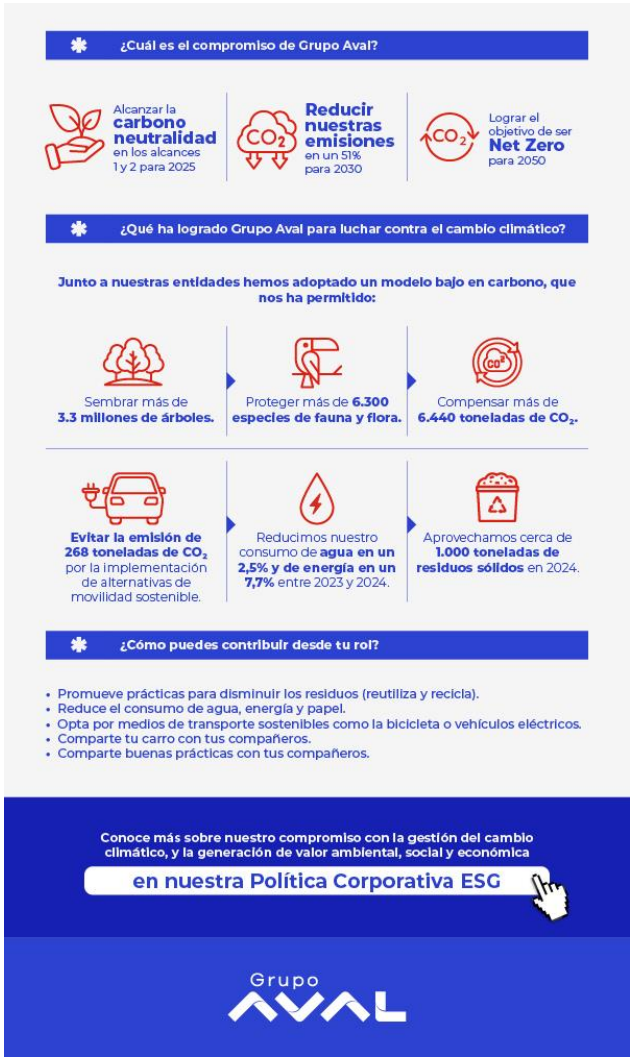
Ejemplo: Presentación de inducción corporativa

Esta sensibilización inicial se complementa mediante la difusión de correos institucionales, en las cuales se socializan temas como los efectos del cambio climático, incluyendo la pérdida de biodiversidad, la reducción de recursos hídricos, la frecuencia e intensidad de fenómenos extremos, los impactos en la seguridad alimentaria y la aparición de enfermedades transmitidas por vectores, así como las estrategias de mitigación implementadas por la organización.

La formación se refuerza de modo transversal con procesos de reinducción, donde se actualizan y profundizan los elementos clave de la política corporativa ESG, los avances y los nuevos retos.

A este proceso se suman participaciones en foros como **"El futuro sostenible: valor que se genera y se comparte"**, espacios liderados por directivos y expertos donde se discute la integración de la sostenibilidad en la estrategia empresarial de Grupo Aval.

Ejemplo: Capacitación en Cambio climático



El enfoque multidimensional del proceso de capacitación abarca también la promoción de buenas prácticas ambientales, reducción de residuos, uso racional del agua y energía, y adopción de transportes sostenibles. Se incentiva la adopción de prácticas que favorezcan la resiliencia institucional y la adaptabilidad ante los escenarios de transición climática e industrial, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la gestión de riesgos ASG.

3.1.3 Prevención del acoso laboral y línea ética

Prevención del acoso laboral y discriminación

En cumplimiento con la normativa colombiana vigente, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y otras disposiciones conexas, Grupo Aval ha establecido un marco robusto de políticas para prevenir y enfrentar el acoso laboral. Estas políticas, que incluyen la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Convivencia Laboral y la Política de Prevención del Acoso Sexual, que establecen claramente los lineamientos para identificar, reportar y sancionar cualquier forma de acoso, ratificando el compromiso de la organización con una postura de cero tolerancia.

Adicionalmente, el Grupo Aval cuenta con una Política Corporativa de Derechos Humanos que articula la prevención del acoso como parte integral del respeto a la dignidad humana en el trabajo. Esta política fortalece el marco normativo interno mediante la implementación del proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, el cual comprende cuatro componentes fundamentales:

1. **Identificación:** el Grupo Aval realiza un mapeo sistemático de los riesgos relacionados con los derechos humanos, incluyendo el acoso laboral, para detectar vulnerabilidades en sus operaciones y cadena de valor. Este proceso integra evaluación de contextos, análisis de riesgos internos, y participación de las partes interesadas.

2. **Prevención:** sobre la base de la identificación, se diseñan y despliegan programas preventivos que incluyen políticas claras, campañas de comunicación, capacitación continua, y fortalecimiento del sistema de gestión de convivencia laboral. El comité de convivencia juega un rol esencial, desarrollando actividades que promueven ambientes laborales saludables y fomentan la cultura de respeto y tolerancia cero.

3. **Mitigación:** cuando se detectan casos o situaciones que podrían derivar en acoso, el Grupo Aval implementa acciones inmediatas para minimizar impactos negativos. Esto incluye protocolos de gestión de denuncias, investigaciones imparciales y confidenciales, y definición ágil de medidas disciplinarias y correctivas, todo ello con el apoyo del Comité de Convivencia y el área de Gestión Humana.

4. **Remediación:** Grupo Aval garantiza mecanismos de reparación y seguimiento para las víctimas, asegurando la reintegración adecuada y la reconstitución del ambiente laboral sano. En casos confirmados, además de sanciones, se establecen planes de mejora continua y capacitación focalizada para evitar recurrencias.

El Comité de Convivencia Laboral, conformado por miembros designados de forma bipartita entre colaboradores y representantes de la empresa, es la instancia encargada de gestionar las denuncias y promover acciones de prevención. Los integrantes reciben capacitación especializada que los prepara para asumir sus responsabilidades conforme a la legislación vigente y a las mejores prácticas internacionales.

Este compromiso se refleja en **la ausencia de casos materializados por acoso laboral durante los últimos cuatro años**, lo que evidencia una cultura organizacional activa y un clima laboral saludable en Grupo Aval Holding. Con este enfoque integral y preventivo, Grupo Aval no solo atiende sus obligaciones legales, sino que fortalece la protección de los derechos humanos en el entorno laboral, contribuyendo a la construcción de un ambiente de trabajo justo, respetuoso e inclusivo.

Línea ética

El Grupo Aval mantiene un firme compromiso con **el principio de "cero tolerancia**" frente a actos de corrupción, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares de ética en sus operaciones, en ámbitos como la administración de conflictos de interés, donaciones, patrocinios, contribuciones públicas o políticas, regalos e invitaciones, adquisiciones, negocios conjuntos y asociadas, entorno corporativo y gestión de terceras partes intermediarias (TPI). A través del Programa de Cumplimiento Anticorrupción (ABAC), la organización integra los elementos del sistema de control interno para prevenir y gestionar eventos de corrupción, direccionando y promoviendo los principios y valores definidos en su ética empresarial y las políticas corporativas.

Durante 2024, Grupo Aval y sus entidades cumplieron con los indicadores corporativos establecidos en materia de eventos de alto impacto y denuncias en la línea ética relacionadas con corrupción. Ante la ausencia de casos materializados, tampoco se generaron pérdidas monetarias asociadas a riesgos operativos, legales o reputacionales, lo que refleja la efectividad de los mecanismos de control y prevención implementados.

Como contexto técnico, es relevante señalar que la Superintendencia Financiera de Colombia regula la implementación de líneas éticas en el sector financiero mediante su Circular Básica Jurídica. Esta normativa exige a las entidades vigiladas la adecuada implementación de canales específicos para la recepción de denuncias, facilitando así el reporte y gestión efectiva de posibles irregularidades.

Áreas de reporte	Número de infracciones 2024
Corrupción o soborno	0
Discriminación o acoso	0
Datos de privacidad del cliente	0
Conflictos de intereses	0
Lavado de dinero o uso de información privilegiada	0

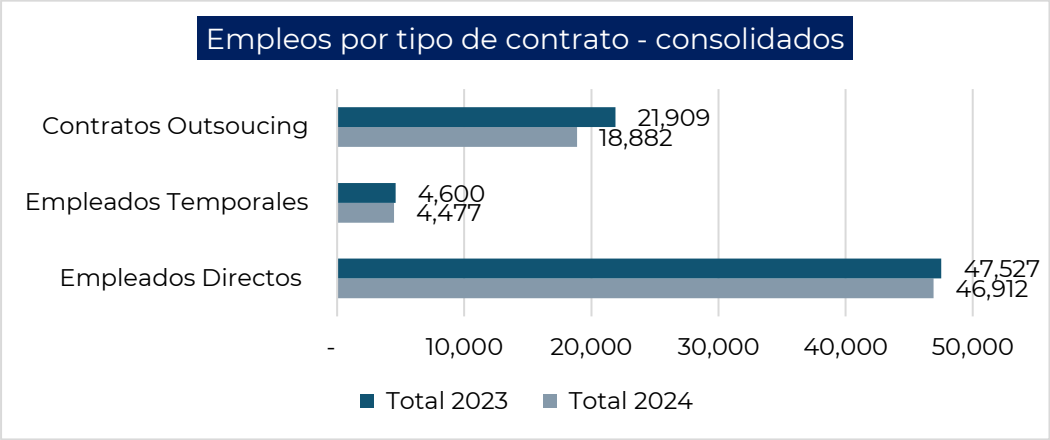
3.1.4 Número de colaboradores Grupo Aval Consolidado, contratos directos, outsourcing y temporales:

En esta sección se presenta un desglose detallado y actualizado del número de colaboradores en el Grupo Aval consolidado, considerando las diferentes modalidades contractuales, incluyendo contratos directos, outsourcing y temporales. Se analizan las variaciones ocurridas entre diciembre de 2023 y diciembre de 2024, tanto en cifras absolutas como en porcentajes, detallando el comportamiento por entidad y subsidiaria.

Compañía	dic-23	dic-24	Variación	
			#	%
Grupo Aval	124	124	0	0.0%
Aval Casa de Bolsa	151	152	1	0.7%
Aval Fiduciaria	486	438	-48	-9.9%
Banco de Bogotá y subsidiarias	16,855	15,632	-1,223	-7.3%
Corficolombiana y subsidiarias	25,407	22,684	-2,723	-10.7%
Porvenir y subsidiarias	2,469	2,464	-5	-0.2%
Banco de Occidente y subsidiarias	16,737	16,800	63	0.4%
Banco Popular y subsidiarias	5,576	5,680	104	1.9%
Banco AV Villas y subsidiarias	6,231	6,297	66	1.1%
Total consolidado Grupo	**74,036**	**70,271**	**-3,765**	**-5.1%**

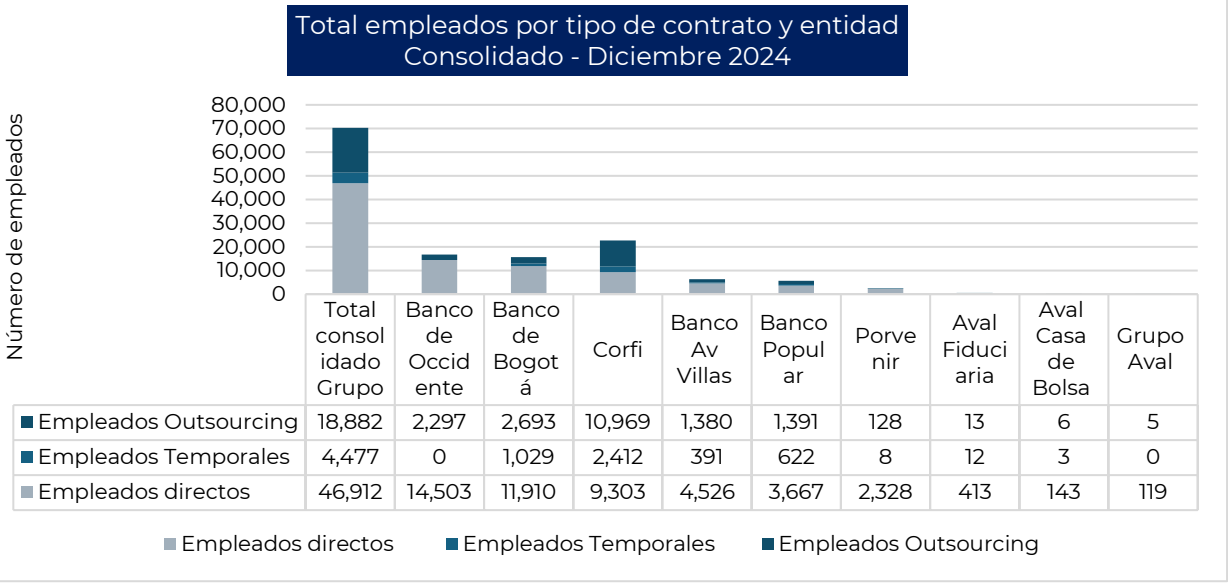
El siguiente gráfico ilustra la distribución y evolución de los empleos en Grupo Aval por tipo de contrato a nivel consolidado, comparando los totales de 2023 y 2024 para las tres principales modalidades: contratos outsourcing, empleados temporales y empleados directos.

Se observa que la mayoría de los colaboradores se vinculan mediante contratos directos, con una ligera disminución de 47.527 en 2023 a 46.912 en 2024. En cuanto a la contratación por outsourcing, se evidencia una reducción significativa de 21.909 a 18.882 entre 2023 y 2024. Esta variación obedece, principalmente, a la naturaleza temporal de este esquema de contratación en Colombia, utilizado para cubrir necesidades puntuales; por ejemplo, en Corficolombiana tras la finalización de la etapa de construcción de obras en algunas de sus concesiones y, en Banco de Bogotá, por el cierre y optimización de puntos bancarios físicos. En el caso de los empleados temporales, la variación es marginal, con una leve disminución de 4.600 a 4.477 en el periodo analizado.



El siguiente gráfico y la tabla acompañante presentan la estructura consolidada por tipo de contrato y por entidad dentro del Grupo Aval al cierre de diciembre de 2024. Se detalla la cantidad de empleados vinculados mediante contratos directos, temporales y de outsourcing en cada una de las entidades principales del Grupo. Destaca que, a nivel consolidado, la mayor parte de la fuerza laboral corresponde a empleos directos, seguidos por empleados en outsourcing y empleados temporales.

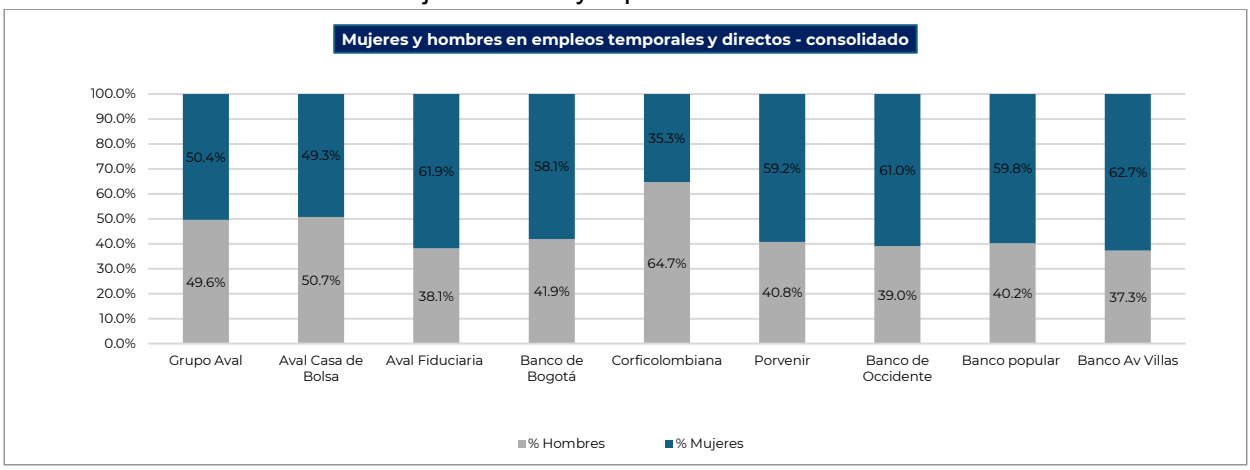
Al desglosar por entidad, se observa que, Banco de Bogotá, Banco de Occidente y Corficolombiana concentran los mayores volúmenes de personal tanto en contratos directos como en tercerización, mientras que entidades de menor tamaño como Aval Casa de Bolsa o Grupo Aval presentan volúmenes significativamente menores en todas las modalidades.

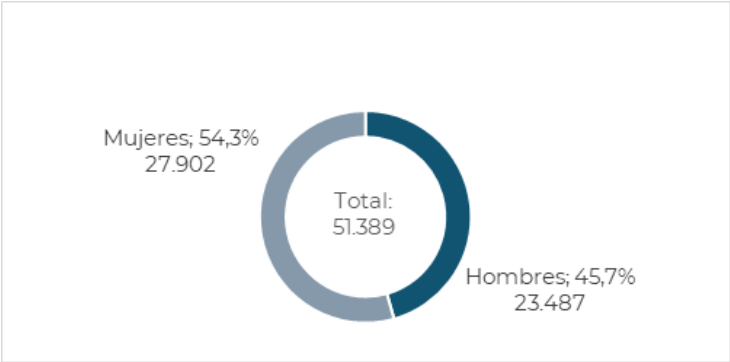


	Total consolidado Grupo	Banco de Occidente	Banco de Bogotá	Corfi	Banco Av Villas	Banco Popular	Porvenir	Aval Fiduciaria	Aval Casa de Bolsa	Grupo Aval
Empleados Outsourcing	18,882	2,297	2,693	10,969	1,380	1,391	128	13	6	5
Empleados Temporales	4,477	0	1,029	2,412	391	622	8	12	3	0
Empleados directos	46,912	14,503	11,910	9,303	4,526	3,667	2,328	413	143	119

Número de Colaboradores por género Grupo Aval Consolidado:

La conformación por género de la plantilla del Grupo Aval, considerando solo colaboradores directos y temporales (51.389 personas), muestra que el 54,3% son mujeres y el 45,7% son hombres. Cabe aclarar que, se excluye el personal de outsourcing, ya que estos roles suelen corresponder a funciones no misionales y su inclusión no reflejaría el verdadero alcance de las políticas de equidad de género ni de desarrollo interno de talento profesional dentro del grupo. Así, el Grupo Aval establece como meta estratégica avanzar hacia la paridad de género, fomentando un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.





Distribución de colaboradores por categoría laboral y género - consolidado

En el Grupo Aval, la distribución de colaboradores por categoría laboral y género refleja una composición equilibrada en los distintos niveles de liderazgo, con una representación que tiende a la paridad a nivel consolidado.

En el nivel de alta dirección y gerencia media, las mujeres representan el 44,2% de los colaboradores, mientras que los hombres alcanzan el 55,8%. Es importante destacar que estos cargos de alta dirección, además de sus responsabilidades administrativas, cuentan con

indicadores de desempeño comerciales, por lo que también se contabilizan dentro de las funciones comerciales de la organización.

En la gerencia subalterna, las mujeres superan ligeramente a los hombres con un 52,0% frente a 48,0%. En cuanto a las posiciones de liderazgo en general, la representación de mujeres alcanza el 50,2%, muy cerca del equilibrio con la participación masculina, que es del 49,8%.

En Grupo Aval realizamos un seguimiento constante a los referentes del sector financiero, donde la participación femenina alcanza el 25,6% en juntas directivas y entre el 40% y 45% en cargos gerenciales. A partir de estos referentes, hemos definido metas ambiciosas que van más allá de equiparar dichos promedios: avanzar hacia la paridad (50%) en posiciones de liderazgo intermedio y subalterno, y sostener una participación femenina superior al 40% en la alta dirección. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, en el que el talento femenino tiene un papel protagonista en la toma de decisiones y en el crecimiento del Grupo.

Colaboradores por categoría laboral	Género	Alta dirección y gerencia media	%	Junior management	%	Posiciones de liderazgo	%
Grupo Aval	Mujeres	8	33,3%	15	44,1%	23	39,7%
	Hombres	16	66,7%	19	55,9%	35	60,3%
	Total	24	100,0%	34	100,0%	58	100,0%
Banco de Bogotá	Mujeres	106	43,3%	959	56,0%	1065	54,4%
	Hombres	139	56,7%	753	44,0%	892	45,6%
	Total	245	100,0%	1712	100,0%	1957	100,0%
Banco de Occidente	Mujeres	21	25,9%	260	45,0%	281	42,6%
	Hombres	60	74,1%	318	55,0%	378	57,4%
	Total	81	100,0%	578	100,0%	659	100,0%
Banco Popular	Mujeres	35	39,8%	177	50,7%	212	48,5%
	Hombres	53	60,2%	172	49,3%	225	51,5%
	Total	88	100,0%	349	100,0%	437	100,0%
Banco AV Villas	Mujeres	231	55,0%	326	63,2%	557	59,5%
	Hombres	189	45,0%	190	36,8%	379	40,5%
	Total	420	100,0%	516	100,0%	936	100,0%
Corficolombiana	Mujeres	185	40,5%	494	45,2%	679	43,8%
	Hombres	272	59,5%	598	54,8%	870	56,2%
	Total	457	100,0%	1092	100,0%	1549	100,0%
Porvenir	Mujeres	9	28,1%	37	48,1%	46	42,2%
	Hombres	23	71,9%	40	51,9%	63	57,8%
	Total	32	100,0%	77	100,0%	109	100,0%
TOTAL PONDERADO	Mujeres	595	44,2%	2268	52,0%	2863	50,2%
	Hombres	752	55,8%	2090	48,0%	2842	49,8%
	Total	1347	100,0%	4358	100,0%	5705	100,0%

Número de colaboradores por en posiciones STEM Grupo Aval consolidado

La distribución de colaboradores en cargos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en el Grupo Aval refleja una diversidad de género importante. En total, el grupo cuenta con 2.576 empleados en cargos STEM, de los cuales 895 son mujeres, representando el 34,7%, mientras que 1.681 son hombres, con un 65,3% de participación. Este porcentaje está alineado con la media nacional en Colombia, donde la representación femenina en áreas STEM está entre el 34% y el 36% según indicadores del Departamento Nacional de Planeación.

Por entidad, en Grupo Aval Holding, hay 72 colaboradores en cargos STEM, de los cuales 32 son mujeres (44,4%) y 40 son hombres (55,6%), Banco de Bogotá concentra el mayor número de talentos STEM, con 1.423 colaboradores, donde las mujeres representan el 35.3% y los hombres el 64.7%. Banco de Occidente y Corficolombiana muestran una participación femenina cercana a la paridad, con un 43,4% y 44,5% respectivamente.

Banco Popular y Porvenir presentan una participación más baja de mujeres, con 34,3% y 25,0%, mientras que Banco AV Villas es la entidad con menor representatividad femenina en STEM, con solo un 20,2%.

Estos datos evidencian el compromiso del Grupo Aval con la inclusión y la promoción de género en áreas estratégicas, destacando oportunidades para fortalecer aún más la participación femenina en cargos STEM en varias entidades del grupo.

Colaboradores cargos STEM	Género	#	Representatividad
Grupo Aval	Mujeres	32	44,4%
	Hombres	40	55,6%
	Total	72	
Banco de Bogotá	Mujeres	503	35,3%
	Hombres	920	64,7%
	Total	1423	
Banco de Occidente	Mujeres	53	43,4%
	Hombres	69	56,6%
	Total	122	
Banco Popular	Mujeres	134	34,3%
	Hombres	257	65,7%
	Total	391	
Banco AV Villas	Mujeres	34	20,2%
	Hombres	134	79,8%
	Total	168	
Corficolombiana	Mujeres	89	44,5%

	Hombres	111	55,5%
	Total	200	
Porvenir	Mujeres	50	25,0%
	Hombres	150	75,0%
	Total	200	
TOTAL PONDERADO	Mujeres	895	34,7%
	Hombres	1681	65,3%
	Total	2576	

3.1.5 Número de Colaboradores que cuentan con una vulnerabilidad- Grupo Aval Consolidado empleados directos

En el Grupo Aval, se reconoce y valora la diversidad de colaboradores provenientes de diferentes orígenes étnicos y culturales, tales como migrantes, afrodescendientes, palenqueros e indígenas. La representación de estas poblaciones varía entre las entidades, contribuyendo de manera significativa al enriquecimiento cultural y social de la organización.

A nivel consolidado en colaboradores directos, se identificaron 69 migrantes, que representan un 0,20% del total de colaboradores, 364 afrodescendientes con una participación del 1,05%, y 124 indígenas, equivalentes al 0,36%. No se reportaron colaboradores identificados como palenqueros en el periodo analizado.

Estas personas ocupan diversas posiciones dentro de la empresa, incluyendo cargos de liderazgo, dado que, el Grupo Aval garantiza que todas las personas, sin importar su origen étnico o cultural, tienen la posibilidad real y equitativa de acceder a posiciones de liderazgo. Esta política reafirma el compromiso del grupo con la inclusión y la no discriminación, promoviendo un ambiente laboral diverso, respetuoso y competente para todos sus colaboradores.

Colaboradores por grupos vulnerables		
Población diversa	**#**	**% de representación, empleados directos**
Migrantes	69	0,20%
Afrodescendientes	364	1,05%
Palenqueros	0	0,00%
Indígenas	124	0,36%
TOTAL	2.041	5,89%
Nacionales (Colombia)	46.843	99.8%

	Migrantes	Afrodescendientes	Palenqueros	Indígenas

Colaboradores por categoría laboral	#	% de representación	#	% de representación	#	% de representación	#	% de representación
Grupo Aval	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Banco de Bogotá	40	0,44%	200	2,21%	0	0,00%	70	0,77%
Banco de Occidente	0	0,00%	111	1,66%	0	0,00%	24	0,36%
Banco Popular	12	0,40%	53	1,77%	0	0,00%	30	1%
Banco AV Villas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Corficolombiana	17	0,17%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Porvenir	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	69	0,20%	364	1,05%	0	0,00%	124	0,36%

3.1.6 Compensación y brecha salarial de género

En Grupo Aval holding, la definición de salarios está sustentada en el mérito, las habilidades, desempeño y trayectoria de las personas, dejando de lado parámetros que puedan incluir sesgos discriminatorios.

Para nuevas vinculaciones, la compañía soporta los procesos de atracción, valoración y vinculación, en los descriptivos de cargo que reflejan y destacan la experiencia, formación, responsabilidades e impacto en el curso del negocio. Cuando se trata de promociones, además de retomar la trayectoria previa del colaborador y el perfil del cargo, la compañía tiene definida una política que se sustenta en los resultados de la valoración de desempeño.

Anualmente, se realizan incrementos de salario a los colaboradores (ejecutivos y no ejecutivos) contemplando el costo de vida en el país a través del índice de precios al consumidor (IPC), los resultados de la evaluación del desempeño y resultados de la compañía, esta revisión de incrementos de salario surte un proceso en el que interviene la Presidencia y el comité de compensación.

A la par, periódicamente, al menos una vez al año, se monitorea la brecha salarial y se establecen acciones durante la ejecución de incrementos de salario. La brecha salarial media de género para el 2024 es 73.83%, la brecha salarial mediana de género es 48.28%.

Adicionalmente, la relación entre la compensación anual de la CEO y la compensación media del resto de colaboradores para 2024 es de 10.60.

En Grupo Aval la remuneración de los altos ejecutivos se compone de un esquema fijo y una porción variable que busca incentivar el logro de los objetivos estratégicos y de sostenibilidad definidos por el conglomerado. La porción variable depende del cumplimiento de metas establecidas en los pilares financieros, de desempeño corporativo y de salud y sostenibilidad, en concordancia con la visión de negocio proyectada a 2030.

El modelo de compensación variable se fundamenta bajo la metodología Balanced Scorecard (BSC), que permite analizar de manera estructurada el desempeño individual y colectivo con la estrategia de largo plazo del Grupo. En este sentido, el cumplimiento de los indicadores de desempeño corporativo constituye un eje fundamental para garantizar que la gestión directiva esté

alineada con los objetivos estratégicos, consolidando avances hacia una operación competitiva, responsable y sostenible en el tiempo.

De esta forma, para cada pilar se definen indicadores específicos con métricas y ponderaciones que determinan la evaluación final. Anualmente se establece si el ejecutivo cumple, excede o no cumple con las metas propuestas.

La siguiente tabla presenta la estructura de los objetivos para el Presidente de Grupo Aval:

Perspectiva	Indicador	Métrica / Fórmula (Numerador / Denominador)	Peso
Financiera	Cumplimiento del presupuesto de utilidad consolidada	Utilidad real / Utilidad presupuestada	20%
	Desempeño bursátil relativo frente al mercado	Rendimiento de la acción de Grupo Aval (variación % anual) / Rendimiento del índice Colcap (variación % anual)	5%
Desempeño Corporativo	Cumplimiento en proyectos estratégicos (ej. Kairós, RTILB)	Proyectos cumplidos / Proyectos planificados	15%
	Funciones estratégicas al servicio de entidades (ej. capacitaciones, inversión tecnológica)	Entregables cumplidos / Entregables planificados	15%
	Funciones operativas al servicio de entidades (ej. comités, estados financieros)	Funciones cumplidas / Funciones planificadas	10%
	Funciones propias de la Holding (ej. Código País, IR, Dow Jones, clima laboral)	Metas alcanzadas / Metas establecidas	10%
Salud y Sostenibilidad	Clima laboral del área a cargo	Puntuación obtenida / Puntuación máxima encuesta	7.50%
	Reputación corporativa y presencia externa	Puntuación obtenida IPM / Puntuación máxima índice	7.50%
	Cumplimiento de metas ASG (incluye cambio climático e inclusión financiera)	Metas ASG cumplidas / Metas ASG definidas	5%
	Cumplimiento del Código de Ética y Conducta	Número de colaboradores que completaron la capacitación lineamientos AVAL / Número total de colaboradores	5%
Total			**100%**

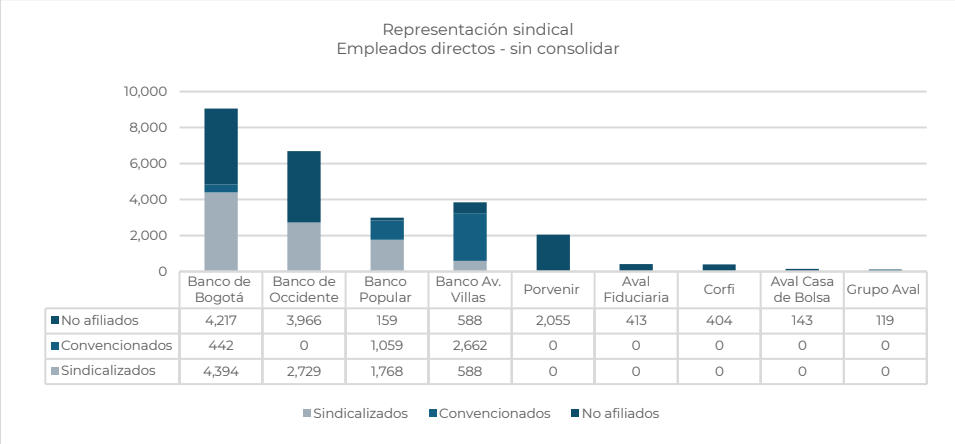
Estas perspectivas de evaluación se consideran, además, para la evaluación de los altos ejecutivos de Grupo Aval, aunque los rangos de porcentaje pueden variar según el rol y nivel de responsabilidad de cada ejecutivo, manteniendo la consistencia con los objetivos estratégicos del Grupo. Nota: La Vicepresidencia de Riesgos y Cumplimiento y la Vicepresidencia de Sostenibilidad y proyectos Estratégicos incluyen dentro de sus objetivos de desempeño corporativo métricas asociadas a incentivos de gestión relacionados con el cambio climático.

3.1.7. Libertad sindical

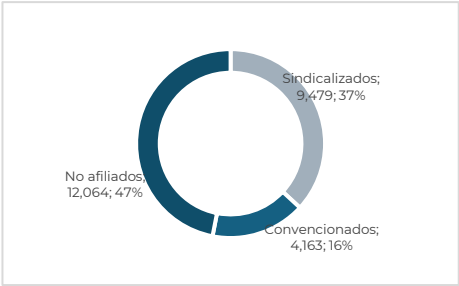
La representación sindical de los trabajadores se define no solo por el número de colaboradores afiliados a sindicatos, sino también por aquellos que se encuentran cubiertos por convenios colectivos de trabajo. En este sentido, la combinación de estos dos grupos refleja la cobertura efectiva de representación conforme a lo establecido en la legislación laboral nacional.

En el caso de Grupo Aval y sus entidades principales, el 37% de los colaboradores están afiliados directamente a sindicatos, constituyendo la base formal de la representación sindical activa. Adicionalmente, un 16% de los colaboradores se encuentran incluidos dentro de acuerdos o convenciones colectivas, que son los instrumentos mediante los cuales se pactan condiciones laborales aplicables generalmente a grupos de empleados, independientemente de su afiliación directa a un sindicato. Por tanto, al sumar estos dos grupos se obtiene un 53% de cobertura de representación sindical efectiva. El restante 47% corresponde a los colaboradores que no están afiliados ni sujetos a convenio colectivo, respetándose así su derecho a la libre asociación o al no asociarse.

Este enfoque integral cumple con los principios y normativas del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia colombiana, reconociendo la pluralidad en la forma en que la representación sindical se ejerce y protege en el entorno laboral. Asimismo, asegura que el diálogo social y la negociación colectiva sean representativos y efectivos para salvaguardar los derechos e intereses de la mayoría de los trabajadores.



	Banco de Bogotá	Banco de Occidente	Banco Popular	Banco Av. Villas	Porvenir	Aval Fiduciaria	Corfi	Aval Casa de Bolsa	Grupo Aval
No afiliados	4,217	3,966	159	588	2,055	413	404	143	119
Convencionados	442	0	1,059	2,662	0	0	0	0	0
Sindicalizados	4,394	2,729	1,768	588	0	0	0	0	0



En relación con los colaboradores sindicalizados y convencionados por género en el Grupo Aval, se observa que la totalidad de estas personas se concentra en cinco entidades principales, siendo predominante la representación femenina en todas ellas. En Banco de Bogotá, el 66% de los sindicalizados son mujeres, equivalente a 3.215 personas, mientras que los hombres representan el 34% con 1.621 colaboradores. Banco de Occidente muestra una proporción similar, con un 67% de mujeres sindicalizadas y convencionadas (1.839) frente a un 33% de hombres (890). Banco Popular y Banco AV Villas también presentan mayor participación femenina, con el 62% y 69% respectivamente. En total, del universo sindicalizado y convencionado de 13.642 colaboradores, el 66% corresponde a mujeres (9.038) y el 34% a hombres (4.604). Las otras entidades del Grupo no reportan colaboradores bajo esta condición.

Sindicalizados y convencionados por género					
Entidad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Grupo Aval	0	0%	0	0%	0
Banco de Bogotá	3215	66%	1621	34%	4836
Banco de Occidente	1839	67%	890	33%	2729
Banco Popular	1752	62%	1075	38%	2827
Banco AV Villas	2232	69%	1018	31%	3250
Corficolombiana	0	0%	0	0%	0
Porvenir	0	0%	0	0%	0
Aval Casa de Bolsa	0	0%	0	0%	0
Aval Fiduciaria	0	0%	0	0%	0
TOTAL	9038	66%	4604	34%	13642

3.3.1 Formación y capacitación colaboradores Grupo Aval consolidado; contrato a término indefinido y fijo

En el Grupo Aval, la formación y capacitación representan una inversión estratégica fundamental para el desarrollo del talento humano. Durante el periodo analizado, se acumularon un total de 1.837.591 horas de capacitación en todas las entidades del grupo, con un promedio ponderado de 75 horas invertidas por colaborador capacitado. Este promedio refleja un compromiso equilibrado y consistente en la capacitación, ajustado al volumen y características de cada entidad.

El monto total invertido en formación y capacitación fue de aproximadamente $13.061 millones de pesos colombianos, con una cantidad promedio invertida de $533.001 COP por colaborador capacitado a nivel consolidado.

Las diferencias entre entidades son notables y responden a sus tamaños y necesidades específicas. Banco de Bogotá lideró en número total de horas invertidas (1.059.562) y promedio de horas por colaborador (117.03), seguido de Banco de Occidente y Banco Popular con cifras significativas. Por otro lado, Banco AV Villas reportó un promedio más bajo de horas (10.48), reflejando diferentes estrategias o perfiles de capacitación.

Este esfuerzo integral en inversión y horas formativas evidencia el compromiso del Grupo Aval con la actualización constante, la excelencia operativa y el fortalecimiento de las competencias, aspectos clave para mantener su liderazgo en el sector financiero colombiano.

Formación y capacitación	Número de horas	Promedio de horas	Cantidad promedio invertida	Monto total invertido
Grupo Aval	4.163	34,98	$ 1.049.420	$ 124.880.385
Banco de Bogotá	1.059.562	117,03	$ 356.968	$ 3.401.549.614
Banco de Occidente	283.106	42,28	$ 467.850	$ 3.284.311.600
Banco Popular	161.929	54,22	$ 325.837	$ 972.949.973
Banco AV Villas	210.941	10,48	$ 83.523	$ 320.144.190
Corficolombiana	30.010	74,28	$ 5.721.305	$ 2.317.128.401
Porvenir	87.880	42,76	$ 1.285.043	$ 2.640.763.308
TOTAL PONDERADO	1.837.591	75	$ 533.001	$ 13.061.727.471

Capacitación y formación por género:

En el análisis de formación y capacitación por género en el Grupo Aval, se observa que las mujeres acumulan un total de 1.178.682 horas de capacitación, contra 658.846 horas para los hombres, lo que refleja una inversión significativa en el desarrollo profesional femenino. El promedio de horas por colaborador capacitado es de 48,10 para mujeres y de 26,89 para hombres, a nivel consolidado, con un promedio global de 74,98 horas cuando se considera el total.

En términos económicos, la cantidad promedio invertida por colaboradora mujer es de aproximadamente $8.378 millones, mientras que para los hombres la inversión es de $4.683 millones, equivalentes a un total de $13.061 millones para todo el grupo. Este análisis muestra un mayor enfoque y recursos dirigidos a la capacitación femenina.

Capacitación - formación por género		Género		
		Mujeres	Hombres	Total
Grupo Aval	Número de horas	2.273,00	1.890,00	4.163,00
	Promedio de horas	19,10	15,88	34,98
	Cantidad promedio invertida	$ 68.184.750	$ 56.695.635	$ 124.880.385
Banco de Bogotá	Número de horas	669.600,00	389.901,00	1.059.501,00
	Promedio de horas	73,96	43,07	117,03
	Cantidad promedio invertida	$ 2.149.764.485	$ 1.251.785.129	$ 3.401.549.614
Banco de Occidente	Número de horas	181.121,00	101.984,00	283.105,00
	Promedio de horas	29,23	16,46	45,68
	Cantidad promedio invertida	$ 2.101.191.435	$ 1.183.120.165	$ 3.284.311.600
Banco Popular	Número de horas	98.751,00	63.177,00	161.928,00
	Promedio de horas	33,07	21,16	54,23
	Cantidad promedio invertida	$ 593.348.789	$ 379.601.184	$ 972.949.973
Banco AV Villas	Número de horas	156.899,00	54.042,00	210.941,00
	Promedio de horas	40,93	14,10	55,03
	Cantidad promedio invertida	$ 238.124.894	$ 82.019.296	$ 320.144.190
Corficolombiana	Número de horas	16.901,00	13.109,00	30.010,00
	Promedio de horas	41,73	32,37	74,09876543
	Cantidad promedio invertida	$ 1.304.957.918	$ 1.012.170.483	$ 2.317.128.401
Porvenir	Número de horas	53.137,00	34.743,00	87.880,00
	Promedio de horas	27,78	18,16	45,94
	Cantidad promedio invertida	$ 1.596.748.292	$ 1.044.015.016	$ 2.640.763.308
TOTAL PONDERADO	Número de horas	1.178.682,00	658.846,00	1.837.528,00
	Promedio de horas	48,10	26,89	74,98
	Cantidad promedio invertida	$ 8.378.442.701	$ 4.683.284.770	$ 13.061.727.471

Capacitación y formación por categoría laboral:

En el Grupo Aval, la capacitación y formación por categoría laboral demuestran una clara concentración de recursos y tiempo en las áreas funcionales, que representan la mayor parte de las horas y la inversión total. A nivel consolidado, se registraron de 1.600.514 horas dedicadas a

la capacitación en áreas funcionales, con un promedio ponderado de 65,31 horas por colaborador y una inversión significativa que supera los 11.382 millones de pesos.

En contraste, la alta dirección y gerencia media cuentan con un número de horas formativas de 3.594 y 60.854 horas respectivamente, reflejando un promedio de horas por colaborador de 0,15 y 2,48 horas. La gerencia subalterna recibe una atención moderada con 171.725 horas, promedio de 7,01 por colaborador. Esto indica una estrategia enfocada en capacitar de manera intensiva a las áreas operativas y funcionales, donde se concentra la mayoría del talento.

Capacitación - formación por categoría laboral		Alta dirección - Top management	Gerencia media - Middle management	Gerencia subalterna - Junior management	Áreas funcionales	Total
Grupo Aval	Número de horas	304,00	435,00	1.271,00	2.153,00	4.163,00
	Promedio de horas	2,55	3,66	10,68	18,09	34,98
	Cantidad promedio invertida	$9.119.298	$13.048.995	$38.127.064	$ 64.585.027	$124.880.385
Banco de Bogotá	Número de horas	126,00	29.845,00	127.869,00	901.722,00	1.059.562,00
	Promedio de horas	0,01	3,30	14,12	99,60	117,04
	Cantidad promedio invertida	$ 404.502	$ 95.812.466	$410.502.403	$2.894.830.242	$3.401.549.614
Banco de Occidente	Número de horas	522,00	2.135,00	-	280.449,00	283.106,00
	Promedio de horas	0,08	0,34	0,00	45,26	45,68
	Cantidad promedio invertida	$ 6.055.720	$ 24.768.127	$ -	$3.253.487.753	$3.284.311.600
Banco Popular	Número de horas	651,00	4.121,00	18.926,00	138.230,00	161.928,00
	Promedio de horas	0,22	1,38	6,34	46,29	54,23
	Cantidad promedio invertida	$ 3.911.556	$ 24.761.171	$113.717.524	$830.559.723	$972.949.973
Banco AV Villas	Número de horas	127,00	12.207,00	7.612,00	190.095,00	210.041,00

	Promedio de horas	0,03	3,18	1,99	49,59	54,80
	Cantidad promedio invertida	$ 193.573	$ 18.605.892	$ 11.602.199	$289.742.525	$320.144.190
Corficolombiana	Número de horas	1.493,00	3.659,00	5.065,00	19.792,00	30.009,00
	Promedio de horas	3,69	9,03	12,51	48,87	74,10
	Cantidad promedio invertida	$115.281.172	$282.527.669	$391.091.184	$1.528.228.375	$2.317.128.401
Porvenir	Número de horas	371,00	8.452,00	10.982,00	68.073,00	87.878,00
	Promedio de horas	0,19	4,42	5,74	35,58	45,94
	Cantidad promedio invertida	$ 11.148.674	$253.985.428	$330.012.775	$2.045.616.430	$2.640.763.308
TOTAL PONDERADO	Número de horas	3.594,00	60.854,00	171.725,00	1.600.514,00	1.836.687,00
	Promedio de horas	0,15	2,48	7,01	65,31	74,95
	Cantidad promedio invertida	$ 25.558.981	$432.767.458	$1.221.234.293	$11.382.166.739	$13.061.727.471

Capacitación y formación por edad:

En el Grupo Aval, la formación y capacitación presentan diferencias significativas según las distintas edades de los colaboradores, reflejando enfoques adaptados a las necesidades y etapas de desarrollo profesional de cada grupo etario.

Las personas menores de 30 años acumulan 1.148.360 horas de capacitación, con un promedio ponderado de 46,86 horas por colaborador y una inversión promedio de aproximadamente $8.162 millones de pesos. Este grupo concentra la mayor cantidad de horas totales, lo que indica un énfasis importante en la formación inicial y desarrollo temprano.

Para los colaboradores entre 30 y 50 años, se registran 589.508 horas invertidas, con un promedio de 24,06 horas y una inversión de alrededor de $4.190 millones. Este segmento, que generalmente corresponde a profesionales en etapas intermedias de su carrera, también recibe una atención considerable para fortalecer y actualizar sus competencias.

En contraste, las personas mayores de 50 años presentan una menor cantidad de horas de capacitación, 99.722 horas, con un promedio de 4,07 horas por colaborador y una inversión de aproximadamente $709 millones.

Capacitación - formación por edad		Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayor de 50 años	Total
Grupo Aval	Número de horas	251,23	3.027,76	883,84	4.162,83
	Promedio de horas	2,11	25,44	7,43	34,98
	Cantidad promedio invertida	$ 7.536.628	$ 90.829.516	$ 26.514.241	$ 124.880.385
Banco de Bogotá	Número de horas	754.098,00	277.738,00	27.726,00	1.059.562,00
	Promedio de horas	83,30	30,68	3,06	117,04
	Cantidad promedio invertida	$ 2.420.907.659	$ 891.632.190	$ 89.009.765	$ 3.401.549.614
Banco de Occidente	Número de horas	162.324,00	100.071,00	20.711,00	283.106,00
	Promedio de horas	26,19	16,15	3,34	45,68
	Cantidad promedio invertida	$ 1.883.120.090	$ 1.160.923.280	$ 240.268.230	$ 3.284.311.600
Banco Popular	Número de horas	32.386,00	103.634,00	25.909,00	161.929,00
	Promedio de horas	10,85	34,71	8,68	54,23
	Cantidad promedio invertida	$ 194.591.196	$ 622.684.618	$ 155.674.159	$ 972.949.973
Banco AV Villas	Número de horas	177.087,00	28.657,00	5.197,00	210.941,00
	Promedio de horas	46,20	7,48	1,36	55,03
	Cantidad promedio invertida	$ 268.764.129	$ 43.492.598	$ 7.887.463	$ 320.144.190
Corficolombiana	Número de horas	5.224,00	20.938,00	3.848,00	30.010,00
	Promedio de horas	12,90	51,70	9,50	74,10

	Cantidad promedio invertida	$ 403.354.841	$ 1.616.662.261	$ 297.111.299	$ 2.317.128.401
Porvenir	Número de horas	16.990,00	55.442,00	15.447,00	87.879,00
	Promedio de horas	8,88	28,98	8,07	45,94
	Cantidad promedio invertida	$ 510.549.376	$ 1.666.031.695	$ 464.182.237	$ 2.640.763.308
TOTAL PONDERADO	Número de horas	1.148.360,23	589.507,76	99.721,84	1.837.589,83
	Promedio de horas	46,86	24,06	4,07	74,99
	Cantidad promedio invertida	$ 8.162.631.354	$ 4.190.265.737	$ 708.830.380	$ 13.061.727.471

Capacitación y formación por nacionalidad:

En el Grupo Aval, la capacitación y formación reflejan un fuerte enfoque en el desarrollo del talento, a nivel consolidado, se registraron 1.832.258,48 horas de formación para colaboradores nacionales, con un promedio ponderado de 74,77 horas por persona, acompañado de una inversión total cercana a los 13.023 millones de pesos colombianos.

Por otro lado, la capacitación destinada a colaboradores extranjeros es baja, con solo 5.332,35 horas y una inversión de 37,9 millones de pesos, lo que corresponde a un promedio 0,22 horas por persona. Esta situación es comprensible, dado que el número de empleados extranjeros es reducido frente a la dinámica actual del país y la composición del equipo.

Capacitación - formación por nacionalidad		Nacional	Extranjero	Total
Grupo Aval	Número de horas	4.162,83	-	4.162,83
	Promedio de horas	34,98	0,00	34,98
	Cantidad promedio invertida	$ 124.880.385	$ -	$ 124.880.385
Banco de Bogotá	Número de horas	1.054.880,40	4.681,60	1.059.562,00
	Promedio de horas	116,52	0,52	117,04
	Cantidad promedio invertida	$ 3.386.520.123	$ 15.029.491	$ 3.401.549.614

Banco de Occidente	Número de horas	283.106,00	-	283.106,00
	Promedio de horas	45,68	0,00	45,68
	Cantidad promedio invertida	$ 3.284.311.600	$ -	$ 3.284.311.600
Banco Popular	Número de horas	161.278,25	650,75	161.929,00
	Promedio de horas	54,01	0,22	54,23
	Cantidad promedio invertida	$ 969.039.926	$ 3.910.047	$ 972.949.973
Banco AV Villas	Número de horas	210.941,00	-	210.941,00
	Promedio de horas	55,03	0,00	55,03
	Cantidad promedio invertida	$ 320.144.190	$ -	$ 320.144.190
Corficolombiana	Número de horas	30.010,00	-	30.010,00
	Promedio de horas	74,10	0,00	74,10
	Cantidad promedio invertida	$ 2.317.128.401	$ -	$ 2.317.128.401
Porvenir	Número de horas	87.880,00	-	87.880,00
	Promedio de horas	45,94	0,00	45,94
	Cantidad promedio invertida	$ 2.640.763.308	$ -	$ 2.640.763.308
TOTAL PONDERADO	Número de horas	1.832.258,48	5.332,35	1.837.590,83
	Promedio de horas	74,77	0,22	74,99
	Cantidad promedio invertida	$ 13.023.824.760	$ 37.902.711	$ 13.061.727.471

Tipos de formaciones – Grupo Aval Holding:

En el programa de formación de la Holding Grupo Aval para 2024, se invirtieron un total de 4.163 horas en diversas áreas de capacitación, con una mayor participación de mujeres (2.273 horas) en comparación con los hombres (1.890 horas).

Las horas dedicadas a formación técnica destacan con 1.879 horas totales, siendo un área prioritaria tanto para hombres (1.102 horas) como para mujeres (777 horas). Además, programas clave como desarrollo de habilidades y diversidad e inclusión, registraron 540 y 292 horas respectivamente, mostrando un compromiso importante con la actualización de competencias y la promoción de un entorno inclusivo.

Programa de formación	Horas invertidas 2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Auxilios educativos	106	76	182
Bienestar	15.6	26	41.6
Cultura Organizacional	146	130	276
Desarrollo de habilidades	148	392	540
Diversidad e inclusión (*)	109,6	182,2	291,8
Formación Técnica	1.102	776,95	1.878,95
Lineamientos Aval	144	148,48	292,48
Seguridad y salud en el trabajo (*)	119	541	660
Total general	**1.890,2**	**2.272,63**	**4.163**

(*) Estos programas específicos tienen horas adicionales de formación que se reflejan dentro de otros programas como “Lineamientos Aval”, “Cultura Organizacional” y “Desarrollo de habilidades”

3.3.2 Programas de desarrollo de empleados Grupo Aval Holding

Desarrollo de Líderes: continuamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestro equipo humano, pues sabemos que son ellos quienes impulsan nuestra competitividad y liderazgo en el mercado. Constantemente estamos en la búsqueda de programas específicos para la identificación, formación y desarrollo de líderes, capacitando a nuestra gerencia media y alta en habilidades clave de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones estratégicas en un entorno dinámico. De esta forma, nuestros colaboradores acceden a programas educativos continuos.

Durante 2025, con corte a agosto, líderes de la compañía han fortalecido de sus conocimientos y habilidades de liderazgo participando en cursos con temáticas como: Liderazgo digital,

implementación de la estrategia, estrategia y sostenibilidad, mediciones financieras en la aplicación de NIIF, gestión gerencial y gestión del riesgo corporativo.

Lineamientos Aval: programa de capacitación que permite afianzar asuntos de carácter regulatorio y de impacto relevante para el negocio. Desde este programa, se abordan temas como: código de ética y conducta, compra de bienes y servicios, sostenibilidad, vinculados y conflictos de interés, información relevante, continuidad del negocio, exposición y concentración de riesgos, seguridad de la información, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SOX, sistema de prevención de lavado de activos, gestión de riesgos de conglomerados financieros, entre otros. En este programa, todos los colaboradores en sus diferentes niveles jerárquicos invirtieron un total de 292.48 horas de formación, las mujeres invirtieron un total de 148.48 horas y los hombres 144 horas.

Con relación al **código de ética y conducta de la sociedad**, cada colaborador en su ingreso a la compañía recibe capacitación se compromete a cumplir con las disposiciones de este código. Adicionalmente, en el 2024 el 100% de los colaboradores diligenciaron una encuesta/evaluación, certificaron por escrito no haber estado inmersos en posibles conflictos de interés durante el año anterior y adicionalmente, se comprometieron a reportar oportunamente cualquier situación que contravenga lo dispuesto en dicho documento. Para el 2024, se invirtieron más de 60 horas de capacitación sobre este tema durante la inducción y dentro de este programa "Lineamientos Aval"

Otro de los temas abordados en este programa "Lineamientos Aval" es **Seguridad y Salud en el Trabajo** donde se refuerzan temas asociados a riesgos a los que se está expuesto en el entorno de trabajo, respuesta ante emergencias, responsabilidades de acuerdo con el rol, entre otros. Dentro de esta sección, se hace énfasis en la política de convivencia laboral, en la existencia del comité de convivencia laboral como uno de los canales habilitados para reportar posibles conductas de discriminación y/o acoso, recordando el paso a paso para que los colaboradores puedan hacer sus reportes. Para el 2024, el 100% de los colaboradores participaron y completaron satisfactoriamente esta capacitación y evaluación.

Auxilios Educativos: en el año 2024, el 3.36% del total de colaboradores de Grupo Aval Holding, se postularon y recibieron este auxilio en el que la compañía apoya con tiempo y dinero su programa de estudios (maestría, especialización o diplomados), cumpliendo con una serie de requisitos que consideran características de desempeño consistentes y notables, pertinencia de la formación académica, contribución tanto al rol como a la compañía, entre otras. Del total de colaboradores beneficiados con el auxilio en 2024, 50% fueron mujeres y 50% hombres.

Acompañamiento jubilación: valoramos la trayectoria y el aporte de cada colaborador, por eso hemos diseñado un programa de acompañamiento y transición para la jubilación que inicia aproximadamente 10 años antes de que el colaborador cumpla los requisitos para acceder a pensión y jubilación. Este programa busca brindar herramientas y orientación integral en aspectos clave como revisión de requisitos legales, finanzas personales, beneficios pensionales, proyecto de vida y otros temas que faciliten una transición tranquila y segura hacia esta nueva etapa.

Capacitaciones técnicas y de fortalecimiento de la cultura: brindamos oportunidades de formación y capacitación que han permitido fortalecer las habilidades blandas, conocimientos técnicos específicos, promover el bienestar, la salud mental y hábitos de vida saludable. La identificación de estas necesidades de capacitación se realiza a partir de entrevistas de retiro, desempeño y otras metodologías.

En Grupo Aval, transversalmente en todas las entidades, se han implementado diversos programas adicionales de formación y desarrollo que complementan la estrategia corporativa:

- **Banco de Bogotá:** a través de "La U Banboger", ofrece formación en múltiples áreas estratégicas como negocio, regulación, datos, liderazgo, digitalización, y sostenibilidad, abarcando diversos niveles jerárquicos y perfiles de colaboradores.
- **Banco de Occidente:** cuenta con "La U" que ofrece más de 100 cursos propios y más de 600 cursos en academia abierta, además de una academia de líderes y programa de mentores, con más de 21.000 capacitaciones realizadas, promoviendo el desarrollo continuo del talento y liderazgo.
- **Banco Popular:** cuenta con un plan de carrera oficial, que ha beneficiado a 18 empleados, y un programa de desarrollo de competencias con más de 2.900 participantes
- **Banco AV Villas:** implementa Auxilios Educativos para carreras técnicas, profesionales y de posgrado, además de convenios con instituciones como el SENA y universidades. En 2024, se desarrollaron 27 programas formales de formación, 20 jornadas de autoformación y otros programas de desarrollo individual.
- **Porvenir:** opera la “Universidad para todos”, que incluye rutas de aprendizaje como asesoría comercial, digital, pensional, operativa y liderazgo, dirigida a colaboradores, clientes y proveedores.
- **Corficolombiana:** cuenta con una universidad corporativa estructurada en cuatro facultades liderazgo, finanzas, administración e innovación digital, con programas que permiten la homologación de créditos para estudios de posgrado. Adicional, 131 empleados participan en el programa corporativo de inglés.

Inversión y balance en educación:

- Banco de Bogotá destinó más de $2.224 millones COP en auxilios educativos para 688 colaboradores,
- Banco de Occidente invirtió $1.488 millones en auxilios de formación para 2.342 colaboradores y sus familias,
- Porvenir destinó más de $700 millones en beneficios educativos, destacando un incremento del 30% en auxilios para estudios de pregrado, posgrado y certificaciones.

En general, estas acciones se cuantifican no solo por el número de participantes, sino a través de indicadores clave como el Índice de Retorno de Inversión en Capital Humano (HRIO) que se mantiene consistentemente por encima de 1, lo que evidencia una adecuada correlación entre inversión en talento y generación de valor. Además, se monitorean tendencias positivas en la reducción de las tasas de rotación, niveles sostenidos de satisfacción de los colaboradores por encima de las metas institucionales y la conformación diversificada de la fuerza laboral, incluyendo una amplia representación de generaciones diferentes. Esta metodología robusta permite a Grupo Aval evaluar y gestionar de manera precisa el impacto tangible de sus iniciativas en el fortalecimiento del capital humano y la sostenibilidad organizacional.

3.3.3 Retorno de la inversión en capital humano

Grupo Aval realiza un seguimiento detallado y riguroso del retorno sobre la inversión en capital humano, un indicador clave para evaluar la eficacia de las políticas y programas dirigidos al desarrollo y bienestar de sus colaboradores. Este indicador se calcula a partir de la diferencia entre los ingresos totales y los gastos operativos, descontando los costos relacionados con el personal, para luego dividir esa cifra entre el total de gastos en recursos humanos. Este método permite medir con precisión los beneficios financieros que genera la inversión en talento, considerando no solo los salarios sino también los beneficios, formación y otros costos asociados al capital humano.

En los últimos cuatro años, se ha venido reflejando una rentabilidad constante y positiva en esta inversión estratégica. Los resultados muestran un retorno que, aunque ha tenido ligeras variaciones, se mantiene en rangos favorables, oscilando entre 1.55 y 2.4 veces el monto invertido. Esto significa que, por cada peso destinado a los colaboradores, Grupo Aval genera un valor financiero superior, reflejando que sus programas de desarrollo, retención y bienestar contribuyen efectivamente al desempeño económico de la compañía.

Retorno de la inversión en capital humano					
		FY 2021	FY 2022	FY 2023	FY 2024
a) Ingresos totales		39.064.492	37.274.770	47.658.238	46.492.667
Moneda:	COP millones				
b) Total de gastos operativos		33.395.990	32.405.637	45.481.122	44.301.190
Moneda:	COP millones				
c) Total de gastos relacionados con los empleados (salarios + prestaciones)		5.112.451	3.455.776	3.680.692	3.933.244
Moneda:	COP millones				
Resultado HC ROI (a - (b-c)) / c		**2,11**	**2,41**	**1,59**	**1,56**

3.3.4 Contrataciones Grupo Aval y sus entidades

Al cierre del periodo se registraron un total de 4.668 vacantes, de las cuales 2.712 fueron cubiertas por colaboradores internos, lo que representa un 58,10% de los puestos internos que han sido aprovechados para cubrir necesidades laborales. Este indicador refleja la estrategia de la

organización en la promoción del desarrollo y la movilidad interna como parte fundamental de su política de talento.

En cuanto al proceso de contratación externa, el coste medio por contratación varió significativamente entre las entidades. El promedio ponderado del costo de contratación para el Grupo Aval consolidado fue de aproximadamente $3.076.428 COP. Esta variabilidad se explica por el tamaño de las entidades y la naturaleza de las vacantes, donde Porvenir y Corficolombiana mostraron los costos más altos, con $5.386.382 COP y $13.506.193 COP respectivamente.

El número total de nuevas contrataciones fue de 1.956, lo que evidencia la dinámica y el ritmo de incorporación de talento en el grupo para satisfacer las demandas laborales. Banco de Occidente y Banco de Bogotá lideran en volumen de incorporaciones con 575 y 513 nuevas contrataciones, respectivamente, reflejando su peso en la estructura organizacional.

En resumen, Grupo Aval mantiene un balance activo entre la reutilización eficiente del talento interno y la contratación externa, optimizando los costos asociados y garantizando la cobertura efectiva de sus vacantes, en línea con las necesidades estratégicas y operativas de cada entidad del grupo.

Vacantes	Vacantes abiertas	Vacantes cubiertas por colaboradores internos	Puestos cubiertos por colaboradores internos (%)	Coste medio de contratación	Nuevas contrataciones
Grupo Aval	24	2	8,33%	$ 3.102.147	22
Banco de Bogotá	1.220	707	57,95%	$ 5.108.028	513
Banco de Occidente	2.151	1576	73,27%	$ 642.769	575
Banco Popular	359	167	46,52%	$ 1.168.461	192
Banco AV Villas	396	185	46,72%	$ 899.126	211
Corficolombiana	178	52	29,21%	$ 13.506.193	126
Porvenir	340	23	6,76%	$ 5.386.382	317
TOTAL	4.668	2.712	58,10%	$ 3.518.190	1.956

Nuevas contrataciones por género y edad:

Para el grupo de menor de 30 años, se registraron un total de 3.445 nuevas contrataciones, donde las mujeres representaron 1.529 y los hombres 1.916, mostrando una participación masculina mayoritaria en este rango etario. En la franja de edad entre 30 y 39 años, se presentaron 1.877 nuevas contrataciones, con una distribución más equilibrada, aunque aún predominando los hombres (1.123) sobre las mujeres (754). Finalmente, para el grupo de 40 años y más, se registraron 145 nuevas contrataciones, con una mayor prevalencia masculina (106) frente a 39 mujeres.

En total, durante el periodo analizado, el Grupo Aval incorporó 5.467 nuevos colaboradores, con 2.322 mujeres y 3.145 hombres.

Nuevas contrataciones por edad	Menor de 30 años			Entre 30 y 50 años			Mayor de 50 años			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo Aval	2	5	7	7	5	12	2	1	3	11	11	22
Banco de Bogotá	220	141	361	85	65	150	2	0	2	307	206	513
Banco de Occidente	482	322	804	107	80	187	7	11	18	596	413	1009
Banco Popular	38	32	70	69	46	115	2	5	7	109	83	192
Banco AV Villas	162	84	246	87	58	145	1	4	5	250	146	396
Corficolombiana	500	1231	1731	342	815	1157	24	83	107	866	2129	2995
Porvenir	125	101	226	57	54	111	1	2	3	183	157	340
TOTAL	1529	1916	3445	754	1123	1877	39	106	145	2322	3145	5467

Nuevas contrataciones por género y categoría laboral:

En alta dirección o *top management*, se reportaron 28 nuevas contrataciones, 11 mujeres y 17 hombres, lo que sugiere una menor cantidad de incorporaciones, correspondiente a los niveles más altos de liderazgo.

En la gerencia media, hubo 92 contrataciones, con ligera mayoría masculina (48 hombres frente a 44 mujeres), evidenciando una distribución más pareja en los puestos de responsabilidad intermedia.

En niveles de gerencia subalterna o *junior management*, se registraron 142 contrataciones, casi equilibradas entre 72 mujeres y 70 hombres, mostrando un equilibrio significativo en esta categoría.

Finalmente, se registraron 5.205 nuevas contrataciones en áreas funcionales, con una distribución de 2.195 mujeres y 3.010 hombres, reflejando una mayor participación masculina en estos roles operativos y tácticos.

Nuevas contrataciones por categoría laboral	Alta dirección - Top management			Gerencia media - Middle management			Gerencia subalterna - Junior management			Áreas funcionales			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo Aval	2	1	3	0	1	1	2	2	4	7	7	14	11	11	22
Banco de Bogotá	0	0	0	6	7	13	9	8	17	292	191	483	307	206	513
Banco de Occidente	1	2	3	2	2	4	1	7	8	592	402	994	596	413	1009
Banco Popular	2	4	6	4	6	10	3	4	7	100	69	169	109	83	192
Banco AV Villas	0	4	4	17	11	28	5	6	11	228	125	353	250	146	396
Corficolombiana	6	6	12	15	21	36	49	41	90	796	2061	2857	866	2129	2995
Porvenir	0	0	0	0	0	0	3	2	5	180	155	335	183	157	340
TOTAL	11	17	28	44	48	92	72	70	142	2195	3010	5205	2322	3145	5467

Nuevas contrataciones por género y nacionalidad:

La totalidad de las incorporaciones corresponde a personal nacional, sin registros de contrataciones de extranjeros durante el periodo evaluado.

Nuevas contrataciones por nacionalidad	Nacional			Extranjero			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo Aval	11	11	22	0	0	0	11	11	22
Banco de Bogotá	307	206	513	0	0	0	307	206	513
Banco de Occidente	596	413	1009	0	0	0	596	413	1009
Banco Popular	109	83	192	0	0	0	109	83	192
Banco AV Villas	250	146	396	0	0	0	250	146	396
Corficolombiana	866	2129	2995	0	0	0	866	2129	2995
Porvenir	183	157	340	0	0	0	183	157	340
TOTAL	2322	3145	5467	0	0	0	2322	3145	5467

Todos tienen nacionalidad colombiana.

3.3.5 Tasa de rotación colaboradores Grupo Aval y entidades; contratos directos:

La tasa de rotación de colaboradores constituye un indicador clave para la gestión del talento humano en Grupo Aval, ya que refleja la estabilidad y el compromiso dentro de la organización. Reconociendo el impacto que la rotación puede tener tanto en la continuidad operativa como en el bienestar de los equipos, Grupo Aval y sus entidades enfocan esfuerzos constantes en desarrollar estrategias integrales para su reducción. Estos incluyen programas de desarrollo y formación, mejoras en las condiciones laborales, promociones internas y esquemas de reconocimiento. A través de estos mecanismos, la organización busca no solo minimizar la rotación, sino crear un entorno donde el talento encuentre oportunidades claras de crecimiento y motivación sostenida.

Tasa de rotación por género:

La tasa de rotación por género en el Grupo Aval muestra una dinámica conforme al sector, con una rotación general del 10,16%, donde las mujeres presentan una tasa del 5,83% y los hombres un 4,33%. Estos indicadores reflejan un entorno laboral activo, en constante renovación y que promueve la movilidad y el desarrollo profesional.

Tasa de rotación por género			
Entidad	**Mujeres**	**Hombres**	**Rotación general**
Grupo Aval	4,20%	15,13%	19,33%
Banco de Bogotá	3,95%	3,34%	7,29%
Banco de Occidente	7,33%	5,33%	12,65%
Banco Popular	5,06%	4,09%	9,14%
Banco AV Villas	6,65%	4,17%	10,83%
Corficolombiana	9,48%	8,48%	17,96%
Porvenir	8,78%	4,91%	13,70%
TOTAL PONDERADO	5,83%	4,33%	10,16%

Tasa de rotación por edad:

Tasa de rotación por edad			
Entidad	**Menores de 30 años**	**Entre 30 - 50 años**	**Mayores de 50 años**
Grupo Aval	3,4%	11,8%	4,2%
Banco de Bogotá	1,7%	3,4%	2,2%
Banco de occidente	7,6%	3,9%	1,1%
Banco Popular	1,0%	5,6%	2,5%
Banco AV Villas	3,7%	5,8%	1,4%
Corficolombiana	5,7%	9,4%	2,7%
Porvenir	4,1%	7,2%	2,5%

Tasa de rotación por categoría laboral:

Tasa de rotación por categoría laboral				
Entidad	Alta dirección	Gerencia media	Gerencia subalterna	Áreas funcionales
Grupo Aval	2,5%	2,5%	4,2%	10,1%
Banco de Bogotá	0,0%	0,3%	0,9%	6,1%
Banco de Occidente	0,0%	0,0%	0,4%	12,2%
Banco Popular	0,2%	0,5%	1,1%	7,3%
Banco AV Villas	0,2%	0,9%	0,8%	8,9%
Corficolombiana	1,24%	0,99%	2,24%	13,48%
Porvenir	0,1%	0,0%	0,4%	13,2%

Tasa de rotación por nacionalidad:

Tasa de rotación por nacionalidad		
Entidad	Nacionales	Extranjeros
Grupo Aval	19,3%	0,0%
Banco de Bogotá	7,2%	0,0%
Banco de Occidente	12,7%	0,0%
Banco Popular	9,0%	0,0%
Banco AV Villas	10,8%	0,3%
Corficolombiana	18,00%	0,0%
Porvenir	13,5%	0,0%

Tasa de rotación voluntaria:

La tasa de rotación voluntaria por género en el Grupo Aval muestra diferencias que reflejan la dinámica de movilidad del talento dentro de la organización. En promedio, la rotación voluntaria de las mujeres se sitúa en un 8,7%, mientras que para los hombres es más alta, con un 11,1%, lo que resulta en una rotación general del 9,88%.

Entre las entidades, Corficolombiana presenta las tasas más elevadas para ambos géneros, con una rotación voluntaria superior al 14%, seguida de Porvenir con tasas de 11,75% en mujeres y 8,80% en hombres. Por otro lado, entidades como Banco de Bogotá y Banco Popular muestran tasas más bajas y equilibradas, con rotaciones generales cercanas al 5-6%.

Tasa de rotación voluntaria por genero			
Entidad	Mujeres	Hombres	Rotación general
Grupo Aval	5,00%	13,55%	9,28%
Banco de Bogotá	5,17%	6,33%	5,75%

Banco de Occidente	9,04%	9,18%	9,11%
Banco Popular	5,60%	6,00%	5,80%
Banco AV Villas	8,00%	9,56%	8,78%
Corficolombiana	14,40%	14,73%	14,57%
Porvenir	11,75%	8,80%	10,28%
TOTAL PONDERADO	8,7%	11,1%	9,88%

3.3.7 Bienestar para nuestros colaboradores

En Grupo Aval Holding, seguimos promoviendo la calidad de vida de nuestros colaboradores a través de iniciativas y estrategias que permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal, por lo anterior, proporcionamos espacios sociales, económicos, deportivos, personales y culturales, cumpliendo con el 100% de las actividades planeadas para el año. Incrementamos nuestra participación con respecto al año 2023, logrando que el 81.03% de la población esperada, participe en nuestras actividades de bienestar. Nuestro plan de bienestar junto al programa de seguridad y salud en el trabajo, permiten la participación de nuestros colaboradores y sus familias contribuyendo al clima laboral y a mejorar el desempeño laboral. A continuación, algunas de las acciones ejecutadas durante 2024:

Recreación

- Durante el año 2024 realizamos 10 actividades de gastronomía o manualidades dentro de la jornada laboral que promueven la integración, recreación y salud mental de nuestros colaboradores. Logramos la participación de nuestros colaboradores con un 86.00% de la población esperada.
- Como obsequio de la compañía, el 28.57% de los colaboradores disfrutaron con un acompañante “Experiencias Aval”, programa que fomenta el acceso a eventos como festivales y/o conciertos. En 2024, promovimos 26 experiencias, entre ellos: Baum Festival, Viva la Salsa, Concierto Luis Miguel, Juanes, Ana Gabriel, Paul McCartney, Linkin Park, entre otros.
- Los hijos e hijas de nuestros colaboradores participaron en las actividades que la compañía organizó para ellos celebrando fechas especiales como Halloween, día del niño, fin de año, cumpleaños. Así mismo, en navidad la compañía les entregó un obsequio a cada uno de ellos.

Deportes y salud

- En el año 2024, 3.36% del total de nuestros colaboradores disfrutaron de licencias de maternidad o paternidad. El 75% de los empleados que disfrutaron licencia fueron hombres, se reintegraron a sus labores al finalizar la licencia y aún están vinculados a la compañía; el 25% fueron mujeres, que para el cierre del año aún disfrutan su licencia.
- Con el objetivo de promover la sana competencia, diversión y estilos de vida saludable en nuestros colaboradores, la compañía lanzo junto a otras entidades del grupo el programa

"De vuelta al podio", competencias deportivas y no deportivas que fortalecen la salud física y mental, logrando la participación del 36.97% de los colaboradores de la Holding. Durante el 2024, nuestros colaboradores participaron en las siguientes disciplinas: Mini tejo, rana, cuento, cocina, entre otros.

- Para impulsar el bienestar y promover hábitos saludables con la práctica deportiva, la compañía apoyo al 20.17% de nuestros colaboradores a participar en la "MMB: Media Maratón de Bogotá". Antes de la carrera, se realizó a cada participante valoración de médico deportólogo y recomendaciones para su preparación. El 50% de los participantes fueron hombres y el 50% fueron mujeres.
- A través de fondos de empleados, el 35.29% de los colaboradores acceden a diferentes convenios y beneficios para ellos y sus familias: gimnasio, planes de salud, auxilios odontológicos, auxilios educativos y otros.
- Por medio de la caja de caja de compensación, el 24.37% de ellos realiza actividades deportivas y recreativas, entre las más utilizadas se encuentran: natación, acondicionamiento físico, fútbol, spa. Adicionalmente, la familia del colaborador también accede a estas y otras actividades.

Balance vida laboral - personal

- La jornada laboral semanal establecida para la compañía es de 40 horas, es decir, una jornada inferior a las 46 horas establecidas por la legislación colombiana para 2024.
- Con el objetivo de promover el bienestar de los colaboradores y contribuir con la disminución de gases de efecto invernadero el 100% de colaboradores trabajó desde casa 2 días en el año. Adicionalmente, El 42.86% mantienen esquema híbrido de trabajo y pueden trabajar un día de la semana desde casa.
- Pensando en el bienestar de los colaboradores y sus familias, para el final del año, el 100% disfrutó 2.5 días hábiles como obsequio de la compañía.
- Para promover el descanso de los colaboradores, el 100% cuenta con la posibilidad de acordar con sus líderes las fechas de vacaciones que desea disfrutar durante el año. En promedio, cada colaborador disfrutó 12.4 días de vacaciones y durante los días de descanso, la compañía asegura el pago del salario habitual.
- El 19.3% de nuestros colaboradores gestionó créditos de vehículo o vivienda con tasas preferenciales y en otras líneas adicionales de crédito, el 23.5% disfruta tasas diferenciales.
- El 59.6% de nuestros colaboradores disfruta de parqueaderos gratuitos para vehículos, motos o bicicletas.
- Durante el mes de diciembre, el 42.02% de nuestros colaboradores participaron en un voluntariado que consistió en hacer donaciones de mercado al comedor María es mi Madre y/o acompañar el servicio de almuerzo para los adultos mayores que visitan el lugar.

Permiso Parental

En el año 2024, el 3.36% del total de colaboradores de Grupo Aval disfrutaron de licencias de maternidad o paternidad. De este grupo, el 75% correspondió a empleados hombres, quienes se reintegraron a sus labores al concluir la licencia y permanecen actualmente vinculados a la compañía. El 25% restante fueron mujeres, que para el cierre del año continuaban disfrutando de su licencia.

Adicionalmente, como parte de los beneficios extralegales otorgados por la compañía, se implementó la extensión en cinco (5) días hábiles de la licencia de maternidad o paternidad otorgada por la ley. Durante estos días de extensión de licencia, la compañía asegura el pago del salario habitual. Adicionalmente, se permite a los colaboradores que recientemente han sido padres o madres, un reintegro escalonado a sus actividades laborales, ofreciéndoles la posibilidad de trabajar desde casa dos días a la semana durante un periodo de hasta seis meses después de la llegada de su hijo o hija.

También, contamos con acogedoras salas de lactancia, pensadas para brindar comodidad, privacidad y bienestar a nuestras colaboradoras y visitantes en ésta importante etapa.

Estas iniciativas reafirman nuestro compromiso con la salud, el cuidado y la conciliación entre la vida personal y laboral, promoviendo un entorno de apoyo y flexibilidad para las familias dentro de Grupo Aval.

Sumando a estos beneficios, Grupo Aval Holding ha implementado diversas oportunidades para la flexibilidad laboral:

- Medio día libre al mes por motivos personales, incluyendo diligencias, mudanza o incluso el tiempo con mascotas.
- Un día de descanso en el mes de cumpleaños.
- Celebración de grado para el colaborador, cónyuge e hijos.
- Hasta tres días por situaciones de calamidad.
- Licencia especial de tres días por matrimonio.

Estas iniciativas refuerzan el entorno de apoyo, cuidado y flexibilidad para las familias dentro del Grupo Aval, promoviendo estilos de vida saludables y una experiencia laboral positiva, y asegurando que el bienestar del colaborador permanezca como eje estratégico de nuestra gestión social.

Apoyo integral a la familia

En Grupo Aval, promovemos activamente el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, y un claro ejemplo de ello es la iniciativa de nuestra entidad Banco de Bogotá. Desde 2023, Banco de Bogotá cuenta con CoBaby BdB, un espacio físico dedicado a padres y

madres colaboradores con hijos e hijas entre 0 y 5 años. Este espacio ofrece un acompañamiento profesional en pedagogía infantil, brindando un ambiente seguro y estimulante que permite a los colaboradores trabajar cerca de sus pequeños.

Esta iniciativa fortalece nuestro compromiso con la inclusión y el bienestar familiar, generando un impacto positivo en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Durante el último periodo, los niños y niñas beneficiados disfrutaron casi 4.000 horas en CoBaby, alcanzando un eNPS de 90 puntos, evidencia del alto nivel de satisfacción y valor que este programa representa para nuestros equipos.

3.3.8 Valoración de desempeño

La evaluación de desempeño en Grupo Aval constituye un proceso estructurado y estratégico que permite alinear las expectativas organizacionales con el desarrollo individual y colectivo de los colaboradores. Este mecanismo es fundamental para fortalecer la cultura de alto desempeño, promover la meritocracia y garantizar la transparencia en la gestión del talento.

- A lo largo de cada ciclo anual, el proceso de evaluación se apoya en una plataforma tecnológica que asegura la trazabilidad, la estandarización y la confidencialidad de la información. La valoración contempla tanto los resultados de equipo, a través de los objetivos organizacionales transversales para todos los colaboradores, como la gestión por objetivos del cargo, alineados a la posición, al área y a la estrategia de la compañía. Además, se incluye la valoración de competencias donde, se evalúan habilidades y comportamientos que son impulsores del desempeño. Las competencias incluyen actitudes frente al trabajo, capacidad de juicio, iniciativa, creatividad, cumplimiento de políticas de la organización, liderazgo y responsabilidad, seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), entre otras

A lo largo del año, complementamos esta práctica con un modelo dinámico de conversaciones ágiles, caracterizado por el diálogo constante, espacios breves, espontáneos y frecuentes durante el año, que permiten un seguimiento cercano, reconocer logros, la identificación temprana de oportunidades de mejora y la rápida adaptación a cambios o nuevas prioridades.

En nuestras entidades, se aplica un modelo robusto y sistemático de evaluación de desempeño, integrando tanto instrumentos tradicionales como innovadores en su proceso anual, garantizando la valoración del más del 94% sus colaboradores en gestión de objetivos, modelo multidimensional (evaluación de 360° y feedback por competencias) y rendimiento en equipo. A través de estas prácticas, Grupo Aval consolida una gestión de desempeño multidimensional y flexible, enfocada en el alineamiento estratégico, la mejora continua y el fortalecimiento del potencial humano, asegurando altos estándares de meritocracia y aportando información clave a la estrategia de talento y liderazgo ESG.

Adicionalmente, cada año, Grupo Aval realiza el día #YoSoyAval, un espacio dedicado a celebrar y reconocer el compromiso de miles de colaboradores con el logro de los objetivos

organizacionales. En 2024, los colaboradores tuvieron un rol activo al postular a sus compañeros destacados en categorías claves que reflejan nuestros valores: empatía y conexión, colaboración y trabajo en equipo, innovación centrada en el cliente, sostenibilidad e impacto social, la gestión eficiente de recursos naturales, compromiso con el cambio climático y preservación de la biodiversidad. Posteriormente, se seleccionaron 40 ganadores de los reconocimientos #YoSoyAval, fortaleciendo así el sentido de comunidad, pertenencia y trabajo conjunto que impulsa el éxito sostenible del Grupo Aval.

3.3.9 Clima y satisfacción laboral

En 2025, realizamos la medición de *Great Place To Work* "GPTW"[1] para Grupo Aval Holding, bajo la metodología Trust Index, siendo certificados por el instituto para la vigencia julio 2025 a julio 2026. Esta evaluación nos permitió medir la satisfacción laboral a través de la percepción directa de los colaboradores. Nos enorgullece la participación del 91% de nuestros colaboradores en esta medición, donde el 80% afirma que nuestra compañía es un excelente lugar para trabajar, reflejando la satisfacción laboral y superando la meta establecida en el 79%.

Adicionalmente, esta encuesta a través de las afirmaciones definidas por el instituto GPTW, nos permite monitorear otras métricas frente a las que reafirmamos nuestro compromiso, análisis y contribución. A continuación, los resultados de algunas afirmaciones y los aspectos asociados para seguimiento:

Afirmación GPTW	% empleados	Aspecto asociado				
		Estrés	Felicidad	Propósito	Satisfacción	Equipo
Aquí a las personas se les trata con equidad cualquier que sea su orientación sexual	94%	x	x	x	x	x
Este es un lugar físicamente seguro para trabajar	94%	x	x		x	
Me siento orgulloso cuando veo lo que logramos	94%		x	x	x	x
Mi conducen el trabajo de forma honesta y ética	94%	x	x	x	x	x
Aquí a las personas se les trata con equidad cualquier que sea su raza	92%	x	x	x	x	x
Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización	91%	x	x	x	x	x
Me siento bien por la forma en que contribuimos a la comunidad	88%		x	x	x	x

[1] https://www.greatplacetowork.com.co/es/certificacion-gptw/certificaciones/acciones-y-valores

Me dan los recursos y equipos que necesito para mi trabajo	87%	x			x	
Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo	80%	x	x	x	x	x
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	80%	x	x	x	x	x
Teniendo todo en cuenta, yo diría que este es un gran lugar para trabajar	80%				x	x

3.4.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

En Grupo Aval holding se cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementado conforme a los requisitos legales vigentes en Colombia, especialmente los contenidos en la resolución 312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen el marco regulatorio para la prevención de riesgos laborales en el país.

La política institucional de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por la Junta Directiva de Grupo Aval, tiene como objetivo principal garantizar ambientes laborales seguros y saludables no solo para sus colaboradores, sino también para proveedores, contratistas, visitantes y terceros que desarrollan actividades dentro de sus instalaciones. Para ello, el SG-SST dispone de los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para llevar a cabo un plan de trabajo estructurado, que incluye la identificación y gestión de riesgos para minimizar la accidentalidad y proteger la integridad física y mental de todas las personas involucradas.

El alcance del SG-SST cubre el 100% de colaboradores, sin importar su nivel o cargo, así como a todos los proveedores, contratistas y visitantes en las instalaciones del Grupo Aval.

En cumplimiento con las mejores prácticas y estándares internacionales, este sistema ha sido objeto de auditorías externas independientes por firmas especializadas en salud ocupacional y gestión de riesgos. La auditoría más reciente fue realizada en noviembre de 2024 por *Smart Solutions Technologies SAS*, verificando el cumplimiento riguroso de todos los elementos del SG-SST conforme a los criterios establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

Cabe destacar que los estándares colombianos para la gestión de seguridad y salud en el trabajo están alineados desde hace varios años con los requerimientos y directrices internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y otros organismos garantes. Esta armonización normativa garantiza la adopción de un enfoque basado en la identificación sistemática de riesgos, la participación activa de los trabajadores, la gestión preventiva y la mejora continua, lo cual se traduce en beneficios tangibles en la reducción de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en el fortalecimiento del bienestar integral del talento humano. La supervisión y vigilancia de la adecuada implementación del SG-SST en Colombia es responsabilidad del

Ministerio del Trabajo, a través de sus entidades de inspección, velando por la observancia normativa tanto en el sector público como privado, con énfasis en el cumplimiento técnico y la efectividad de las medidas de protección en todos los niveles organizacionales.

Las siguientes son las principales actividades realizadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2024:

Riesgos emergentes, posibles impactos y medidas tomadas

Actividades realizadas para la identificación de peligros y valoraciones de riesgo:

Actividad	Número de actividades realizadas
Inspecciones y autoinspecciones periódicas a puestos de trabajo	Los profesionales en ergonomía de la ARL realizaron **56** inspecciones a los puestos de trabajo de nuestros colaboradores. **8** personas realizaron su propia autoinspección al su puesto de trabajo.
Inspecciones periódicas a áreas comunes	Los integrantes del COPASST realizaron inspecciones de seguridad a **47** áreas comunes.
Inspecciones periódicas a elementos de emergencia	Nuestra brigada de emergencia realizó **28** inspecciones de seguridad a extintores, botiquines, rutas de evacuación, camillas, gabinetes contra incendio y demás elementos de emergencia existentes en las instalaciones de Grupo Aval
Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Se realizó intervención al **90,3%** de los hallazgos evidenciados en las inspecciones locativas, de puestos de trabajo y de elementos de emergencia.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

1. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Grupo Aval cuenta con un procedimiento estructurado para la identificación de peligros y la valoración de riesgos, mediante el cual se determinan los controles necesarios para minimizar, sustituir o eliminar las fuentes generadoras de dichos peligros. Además, se han dispuesto diversos canales de comunicación para que tanto los colaboradores como los contratistas, así como los integrantes del SG-SST, puedan reportar cualquier situación riesgosa detectada

   Correo electrónico:
   - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): copasst@grupoaval.com
   - Brigada de emergencias: BrigadaAval@grupoaval.com
   - Comité de Convivencia Laboral: convivencialaboral@grupoaval.com

- Responsables del SG-SST: awilches@grupoaval.com; latara@grupoaval.com; ltarazona@grupoaval.com
- Sitio del SG-SST en la intranet: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Inicio

2. Grupo Aval cuenta con políticas específicas que establecen lineamientos para prevenir cualquier conducta discriminatoria o de acoso, así como para proteger a quienes reporten estas situaciones, que incluyen:

   - Código de ética y conducta.
   - Política de convivencia laboral.
   - Política de diversidad e inclusión.
   - Política de desconexión laboral.
   - Política de prevención del acoso sexual.

3. Durante el periodo evaluado, no se han presentado casos en los que algún colaborador haya manifestado intención de desvincularse por razones relacionadas con afectaciones a su salud física o mental derivadas de sus labores.
4. El equipo responsable del SG-SST está conformado por profesionales con la formación y experiencia requerida para desempeñar las funciones propias del sistema, incluyendo:

   - Representante de alta dirección, encargado de actividades de control y toma de decisiones.
   - Responsable del SG-SST, con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, encargado de la coordinación y ejecución del sistema.
   - Integrantes de los comités del SG-SST: 11 brigadistas, 8 integrantes del COPASST y 6 integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

5. Los hallazgos identificados en inspecciones periódicas y reportes realizados por colaboradores son socializados con el COPASST, el cual asigna responsables para intervenir en los peligros detectados mediante acciones correctivas, preventivas, planes de mejora y lecciones aprendidas.
   Los resultados de estos procesos se documentan en la matriz de peligros, que forma parte integral del plan anual de trabajo y constituye la base para la mejora continua del SG-SST.
6. Hasta la fecha, no se han identificado nuevos riesgos distintos a los ya contemplados en la matriz de peligros vigente, cuyos principales elementos y medidas de mitigación se resumen en la tabla adjunta:

Clasificación del peligro	Posibles impactos	Medidas tomadas
Biomecánico: Posturas prolongadas, movimientos repetitivos	Alteraciones sistema osteomuscular (fracturas, esguinces, lumbagos)	Pausas activas
		Capacitación en ergonomía por puesto de trabajo
		Exámenes médicos con énfasis osteomuscular

Físico: Iluminación	Alteraciones sistema visual, fatiga visual, cefaleas	Pausas activas visuales
		Exámenes periódicos de visiometría con las respectivas recomendaciones
Biológicos: Virus	Infecciones respiratorias, pérdidas humanas	Capacitaciones y reinducciones reforzando el énfasis en autocuidado.
		Disposición de elementos de protección: gel, tapabocas, toallas, alcohol, entre otros.
		Procedimiento de reporte y seguimiento de casos sospechosos y/o confirmados
Psicosocial: Condiciones de la tarea	Efectos derivados del estrés: Ansiedad, depresión, insomnio, entre otros	Actividades de bienestar
		Pausas activas cognitivas
		Piezas de comunicación en salud mental
		Talleres prácticos de meditación, técnicas de respiración consciente y relajación.
Condiciones de seguridad: Tecnológicos	Contactos eléctricos, cortocircuitos, conatos de incendio	Inspecciones de seguridad
		Señalización
		Campañas de orden y aseo
	Pérdidas materiales y/o humanas	Mantenimientos correctivos y preventivos
		Inspecciones periódicas a áreas comunes

Servicios de salud en el trabajo

Los siguientes son los servicios en salud en los cuales participaron los colaboradores durante el año 2024:

Exámenes periódicos	# pacientes	%
Visiometría	105	88%
Electrocardiograma	107	90%
Glicemia	110	92%
Perfil lipídico	110	92%
Examen ocupacional con énfasis osteomuscular	110	92%

Exámenes especializados	(población que aplica al examen por condición de edad, ocupación y/o actividad deportiva)	
	# Pacientes	%
Mamografía bilateral	23	85%
Valoración Medicina del deporte – Pre-participación deportiva	24	100%
Electrocardiograma – Pre-participación deportiva	24	100%
Audiometría	5	83%
Espirometría	2	67%

Tanto los exámenes ocupacionales periódicos como los especializados se realizan anualmente a través de una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) especializada en seguridad y salud en el trabajo. Esta IPS garantiza el cumplimiento de las cláusulas de confidencialidad y la protección de los datos personales de los colaboradores.

Todas las personas que se someten a los exámenes ocupacionales firman un consentimiento informado con la IPS para el uso y tratamiento de sus datos personales. Posteriormente, la IPS socializa con los responsables del SG-SST de Grupo Aval el informe sociodemográfico y de condiciones de salud, en el cual se describen las recomendaciones de intervención basadas en los hallazgos principales.

Los costos de estos servicios de salud son asumidos en su totalidad por Grupo Aval, y la cobertura se extiende a todas las personas vinculadas mediante contrato laboral con la compañía.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo:

- Las actividades de seguridad y salud en el trabajo son divulgadas mediante comunicaciones y convocatorias que invitan a participar en las actividades contempladas en el plan y programa de formación.
- Los colaboradores cuentan con canales de información, tales como correos electrónicos y líneas telefónicas, para realizar consultas o reportar asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo incidentes, accidentes, condiciones inseguras y sugerencias.
- Los procesos de inducción para nuevos ingresos, así como las inducciones anuales para colaboradores y población contratista, incluyen información completa sobre la política corporativa, objetivos, responsabilidades, mecanismos de reporte y demás aspectos relevantes de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se detallan las principales actividades realizadas durante 2024 que fomentaron la participación en el SG-SST.

Actividad	# actividades año 2024
Inspecciones y auto inspecciones a puestos de trabajo	64
Entrega de elementos de ergonomía para adecuaciones a puestos de trabajo	33
Jornadas de pausas activas, talleres prácticos manejo de estrés, charlas ARL sobre salud mental	19
Actividades promovidas por los comités de nuestro Sistema de Gestión (COPASST, Brigada de emergencias y Comité de Convivencia Laboral	6
Exámenes ocupacionales, exámenes especializados y de pre-participación deportiva	3

Durante el año 2024, se emitieron 23 comunicaciones sobre seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los colaboradores de Grupo Aval. En dichas comunicaciones se socializaron, entre otros temas, las funciones y responsabilidades de los integrantes de los comités, los procedimientos en casos de emergencia, información sobre mantenimientos preventivos y las invitaciones a participar en capacitaciones y actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

Las responsabilidades frente al SG-SST fueron comunicadas al 100% de los colaboradores para que sean consideradas como un factor dentro de la evaluación anual de desempeño.

Respecto a la documentación que sustenta el SG-SST, a cierre de 2024 se contaban con 47 documentos, entre políticas, procedimientos, anexos y formatos. Durante el mismo año se realizaron 14 actualizaciones a esta documentación, en colaboración con el área de Organización y Métodos (O&M), las cuales fueron debidamente divulgadas entre los colaboradores.

Documento creado/actualizado	Fecha de publicación / actualización
Plan de prevención, preparación y respuesta de emergencias	29/04/2024
Matriz de requerimientos legales a proveedores	29/05/2024
Actualización formato de interposición de quejas por acoso laboral	29/05/2024
Formato de Verificación y evaluación SST Proveedores	12/06/2024
Trámite de quejas por acoso laboral	7/11/2024

Política de desconexión laboral	18/11/2024
Política de prevención del acoso sexual	18/11/2024
Política de convivencia laboral	18/11/2024
Política de prevención del consumo de alcohol, sustancias psico activas y tabaco	18/11/2024
Política de seguridad y salud en el trabajo	18/11/2024

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

A continuación, se detallan las capacitaciones que se realizadas en la compañía en temas de seguridad y salud en el trabajo durante el año 2024:

Tema de la capacitación en SST	Duración (horas)	# Participantes
Capacitaciones teóricas y prácticas en Seguridad y salud en el Trabajo (talleres de estilos de vida y trabajo saludable, pausas activas, pausas cognitivas, charlas sobre salud mental, ente otros	29,46	126
Inducción sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	21	21
Capacitaciones dirigidas a los integrantes del SG-SST (Copasst, Brigada, Comité de Convivencia)	41	25
Curso 50 horas SG-SST	150	3
TOTALES	**241,46**	**175**

En los procesos de inducción y reinducción anual dirigidos a colaboradores y contratistas de Grupo Aval, se socializan los temas más relevantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las políticas que conforman el SG-SST, las responsabilidades de colaboradores y contratistas frente al sistema, los objetivos del SG-SST, la integración y funciones de los comités correspondientes, los procedimientos a seguir en caso de accidente o incidente, los mecanismos para reportar actos y condiciones inseguras, así como las emergencias potenciales en Grupo Aval y los protocolos establecidos para su manejo.

Las capacitaciones dirigidas a los integrantes del SG-SST tienen como propósito fortalecer sus conocimientos específicos en materia de seguridad y salud laboral, abordando temáticas especializadas para cada comité, tales como primeros auxilios, manejo de emergencias, control de incendios, reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, y legislación relacionada con riesgos psicosociales, entre otros. Estas capacitaciones son impartidas por profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), por los jefes de brigada del edificio y por los comités que forman parte del SG-SST de Grupo Aval.

Promoción de la salud de los trabajadores

La convocatoria dirigida a los colaboradores para participar en actividades de promoción de la seguridad y salud en el trabajo se realiza mediante los mecanismos de comunicación interna de la organización, siendo la participación en estas actividades voluntaria.

El acceso a los servicios de salud se facilita a través de exámenes que los colaboradores pueden realizar en las instalaciones de la compañía o en las dependencias de la Institución Prestadora de Servicios (IPS). Esta práctica se lleva a cabo anualmente durante el mes de octubre, designado como el mes de la salud en la organización, en el que se ofrecen además exámenes adicionales a los exigidos por la normativa vigente. Entre estos se incluyen, además del examen ocupacional periódico, pruebas como visiometrías, electrocardiogramas y análisis clínicos, así como exámenes especializados dirigidos a grupos específicos, tales como mamografías bilaterales para mujeres mayores de 40 años, espirometrías, audiometrías y valoraciones médicas deportivas previas a la participación en actividades deportivas.

Adicionalmente, los colaboradores tienen acceso a tarifas preferenciales para servicios de medicina prepagada, auxilios ópticos, odontológicos y medicamentos a través de los fondos de empleados y los convenios vigentes. Asimismo, mediante acuerdos con los fondos de empleados y la caja de compensación, los colaboradores pueden disfrutar de actividades que fomentan estilos de vida saludables y el bienestar, tales como acceso a gimnasios, cursos, clases de yoga, y diversas actividades recreativas y deportivas.

En línea con la promoción de la salud mental y el fomento de estilos de vida saludables, durante el año 2024 se desarrollaron actividades conjuntas entre los programas de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, abordando temáticas como el manejo de emociones, control del estrés, técnicas de respiración y relajación, sesiones de masajes, musicoterapia, aromaterapia, automasaje, y la realización de pausas activas y sesiones de meditación.

Trabajos cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

En Grupo Aval, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cubre el 100% de las posiciones y niveles de cargo existentes dentro de la organización. Además, su alcance se extiende a contratistas, subcontratistas y visitantes. Tanto el plan anual de trabajo como el programa de capacitación incluyen actividades dirigidas a todas las partes interesadas, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo durante todas las fases del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

El 100% de las personas que laboran para Grupo Aval están cubiertas desde el primer día de vinculación al sistema general de seguridad social y riesgos laborales, y reciben el proceso de inducción sobre el SG-SST, sus responsabilidades, las políticas corporativas y las actividades que se realizan, con el fin de fomentar su participación a lo largo de toda su trayectoria en la compañía.

Los proveedores de la organización son seleccionados mediante un proceso riguroso que evalúa el cumplimiento de la implementación del SG-SST en cada empresa contratista, y se verifica su cobertura en seguridad social y riesgos laborales para todos los trabajadores que no son colaboradores, pero desarrollan actividades dentro de las instalaciones de Grupo Aval. Asimismo, las actividades realizadas por estos contratistas en las instalaciones de la empresa son objeto de verificación a través de procesos previos, concurrentes y posteriores a la ejecución, asegurando el cumplimiento de requisitos en seguridad y salud en el trabajo. Este proceso contempla, entre otros aspectos, la revisión de la cobertura en seguridad social y riesgos laborales, el uso adecuado de los elementos de protección personal, y la finalización exitosa de la actividad sin ocurrencia de incidentes o accidentes.

Igualmente, el personal de outsourcing que desarrolla labores en las instalaciones de Grupo Aval está bajo la cobertura del SG-SST, y su cumplimiento con los estándares de seguridad y salud es verificado periódicamente, además de participar en las actividades contempladas en el plan de trabajo.

Colaboradores outsourcing y el SG-SST	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Cantidad de colaboradores outsourcing	#	5	5	5	5
Total de colaboradores	#	126	123	119	119
Porcentaje de colaboradores outsourcing cubiertos	%	100	100	100	100

Lesiones por accidente laboral, Dolencias y enfermedades laborales

Indicadores de lesiones por accidentes laborales ocurridos en la compañía durante los últimos cinco años:

Lecciones por accidente laboral	Unidad de medida	2022		2023		2024	
		Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas
Cantidad de fallecimientos por una lesión de accidente laboral	#	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimiento por una lesión de accidente laboral	%	0	0	0	0	0	0

Cantidad de lesiones por accidente laboral con gran consecuencia	#	0	0	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con gran consecuencia	%	0	0	0	0	0	0
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrable	#	0	1	0	1	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	%	0	0,56	0	0,56	0	0

Durante el año 2024 no se presentaron accidentes ni incidentes de trabajo en la compañía. Tampoco se tuvieron reportes de accidentalidad por parte de los contratistas.

Eventos ocurridos durante 2024	Colaboradores	Contratistas
# Casos de enfermedades de origen laboral	0	0
# Accidentes de trabajo ocurridos	0	0
# Incidentes de trabajo sin lesiones incapacitantes	0	0

La evolución del ausentismo en colaboradores por causa médica en los últimos 3 años es la siguiente:

Año	Días hábiles de incapacidad	Tasa de ausentismo	Variación	Meta	% Hombres	% Mujeres
2022	344	1,17		1,5	35%	65%
2023	378	1,32	14%	1,5	75%	25%
2024	269	0,9	-32%	1,5	39%	61%

Para el cálculo de la tasa de ausentismo por enfermedad laboral se considera el número de días hábiles perdidos por incapacidades médicas relacionadas con alguna enfermedad. Este cálculo

excluye los días correspondientes a vacaciones, licencias de maternidad o paternidad, así como otros permisos remunerados tales como luto o votación. La fórmula utilizada es la siguiente: Tasa de ausentismo = [Cantidad total de días de incapacidades / Número de colaboradores directos (contratos indefinidos y fijos) / Días hábiles del año] × 100.

Ausentismos por sistema afectado durante los últimos 3 años

Los sistemas corporales más afectados por dichas enfermedades, en orden de incidencia, fueron el sistema osteomuscular, el sistema respiratorio y el sistema digestivo, los cuales en conjunto representaron el 63,94% del total de incapacidades registradas.

Sistema afectado	2022	2023	2024
Osteomuscular	45,20%	38,40%	25,65%
Respiratorio	46,40%	9,00%	23,05%
Digestivo	8,50%	9,30%	15,24%
Otros (sistema reproductivo, circulatorio, urinario, visual, procedimientos, entre otros)	45,60%	43,30%	36,06%

De las 56 inspecciones realizadas en puestos de trabajo, se reportaron síntomas dolorosos en 10 casos, representando el 17.8% del total. Para estos casos, se emitieron recomendaciones ergonómicas durante los procesos de seguimiento, logrando que el 30% de ellos se cerraran debido a la mejora en los síntomas. Los casos restantes continuarán bajo seguimiento ergonómico durante el año 2025 para verificar el cumplimiento de las recomendaciones y evaluar la evolución de la sintomatología reportada.