

Informe Derechos Humanos

2024-2025

Grupo Aval Acciones y Valores S. A. (en adelante Grupo Aval) es una Holding financiera que se ha consolidado como un líder en el sector financiero y otros sectores de la economía, ofreciendo una amplia gama de servicios financieros, infraestructura, energía, entre otros, impactando positivamente el desarrollo y progreso del país. Somos emisores del mercado de valores local e internacional (de acciones y bonos) y consolidamos más de 100 subsidiarias.

Nuestro objetivo es impulsar el crecimiento rentable y socialmente sostenible en las entidades que conforman el grupo, fomentando, a través de éstas, el cuidado del medio ambiente, el bienestar y el progreso de los colombianos, mediante ofertas atractivas e innovadoras, bajo estrictos estándares de gobierno corporativo.

Antecedentes

En Grupo Aval reconocemos la importancia de la promoción, protección, respeto, y remediación de los derechos humanos, por lo que, se han establecido políticas y procedimientos que han permitido el desarrollo de nuestros negocios bajo los más altos estándares normativos nacionales e internacionales en el cumplimiento de los derechos fundamentales de nuestros grupos de interés, tales como, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU que establecen el marco de “proteger, respetar y remediar”, la Carta Internacional de Derechos Humanos que incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Constitución Política de Colombia y los Tratados internacionales acogidos por el estado, el Código de Ética y Conducta, la Política de Inclusión Empresarial y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Política de Derechos Humanos aprobada por nuestra Junta Directiva en el primer semestre del 2024.

En Grupo Aval somos pluralistas, equitativos e incluyentes. Garantizamos la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, independientemente de su sexo, raza, etnia, nacionalidad u origen cultural, dado que se reconoce la capacidad del talento humano por sus méritos y valores, sin discriminación. Al 31 de diciembre de 2024, contábamos con un talento diverso e inclusivo, 50,41% mujeres y 49,59% hombres liderados por una mujer.

En nuestra Política de Derechos Humanos, hemos establecido 12 compromisos que enmarcan las actividades de Grupo Aval y promueven el respeto de los derechos humanos a los colaboradores, proveedores, accionistas y terceros relacionados, como se muestra a continuación:

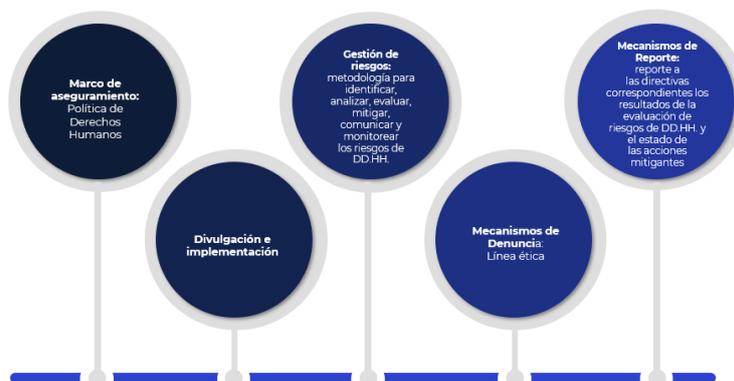
- ✓ Respeto y promoción de los derechos humanos como criterio de gestión y toma de decisiones.
- ✓ Rechazo de cualquier acto que vulnere o atente contra los derechos humanos. Estos incluyen, pero no se limitan a, trabajo forzoso, acoso laboral y trata de personas.
- ✓ Absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador y sus creencias.
- ✓ Respeto y no discriminación a las personas, colaboradores, clientes, contratistas o proveedores por diferencias de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, identidad étnica, edad, religión, discapacidad (física, sensorial, intelectual, psíquica), nivel social, jerarquía o cualquier otra condición y/o característica de su identidad.
- ✓ Generación de condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo.
- ✓ Reconocimiento del derecho al descanso de nuestros colaboradores.
- ✓ Rechazo al trabajo infantil.
- ✓ Cumplimiento de la legislación laboral vigente.
- ✓ Remuneración equitativa y acorde con la Ley.
- ✓ Respeto al derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- ✓ Reconocimiento del valor de la cultura y diversidad de las personas y territorios donde operamos.
- ✓ Transparencia en la toma de decisiones, en el manejo de la información y ante la comunidad en general.

En Grupo Aval hemos creado un ambiente de trabajo que respeta y promueve los derechos humanos, dentro y fuera de la organización. Por consiguiente, el compromiso se extiende a nuestros grupos de interés. Con base en lo anterior, se han definido las siguientes acciones:

- ✓ Difundir la Política de Derechos Humanos entre los proveedores, contratistas y aliados.
- ✓ Promover e incentivar los compromisos establecidos en la Política de Derechos Humanos.

Marco de Aseguramiento

Para garantizar el cumplimiento de los lineamientos y compromisos establecidos en nuestra Política de Derechos Humanos, hemos estructurado un proceso de debida diligencia que integra acciones y principios orientados a su fortalecimiento continuo. Este proceso permite gestionar de forma permanente los riesgos asociados a los derechos humanos, por medio de las siguientes fases de prevención, evaluación y seguimiento:



Debida Diligencia Derechos Humanos

La metodología de identificación de riesgos relacionados con los derechos humanos en nuestra actividad económica se desarrolla en dos etapas; la primera, incluye un análisis de contextos que toma como referencia la siguiente información:

- ✓ Las políticas, procedimientos y compromisos de Grupo Aval.
- ✓ El marco legal de derechos humanos en el cual opera Grupo Aval.
- ✓ El sector, sus riesgos y desafíos en materia de derechos humanos.

Una vez efectuada la revisión de contexto, se realiza la identificación de riesgos junto con la determinación de posibles brechas en políticas, procesos y procedimientos de gestión; para ese fin, se identifica el área y/o proceso responsable. Posteriormente, se ejecuta la valoración de la probabilidad de impacto de los riesgos y causas identificadas aplicables a Grupo Aval, para establecer el riesgo inherente con el apoyo de la Gerencia Administrativa y de Talento Humano y la Dirección de sostenibilidad.

En la segunda etapa, se identifican y evalúan los controles existentes para mitigar estos riesgos, verificando su diseño y efectividad en coordinación con los responsables de cada control.

En caso de que Grupo Aval realice una adquisición, fusión, negocio conjunto o cualquier otro proyecto de inversión, se activa el proceso de debida diligencia requerida previa ejecución de la operación.

Resultado Anual

Hemos identificado y documentado los riesgos, causas y controles en la matriz riesgo - control, con base en el análisis de contexto realizado y descrito. Igualmente, se realizó la evaluación del diseño de los controles incorporados en la matriz para asegurar la adecuada mitigación de los riesgos residuales y la calificación del riesgo inherente. La matriz de riesgo – control de derechos humanos al 31 de diciembre de 2024 y al 30 de junio de 2025, incluyó 3 riesgos con una calificación de riesgo residual “Bajo”; 16 causas y 21 controles que operaron de manera efectiva.

a. Riesgos Derechos Humanos y sociales:

Referencia Riesgo	Riesgo	Población Cubierta
FC-R-01	Incumplir con el marco legal y/o las políticas internas y corporativas en materia laboral y seguridad en el trabajo.	Colaboradores y proveedores que ejecutan actividades en las instalaciones de Grupo Aval.
FC-R-02	Incumplir con el marco legal y/o las políticas internas y corporativas	Colaboradores, proveedores, accionistas, comunidades étnicas (Indígenas, Raizales, Negras o Afrocolombianas, Palenqueras, Rom o Gitanas),

	en materia de equidad, diversidad, inclusión y acoso laboral.	comunidad LGBTQ+, trabajadores migrantes, personas en condición de discapacidad, todos los niveles socioeconómicos y comunidades locales.
FC-R-03	Incumplir con el marco legal y/o las políticas internas y corporativas en materia de trabajo forzoso, trabajo infantil y derechos humanos en general.	Colaboradores, proveedores, niños, niñas y adolescentes.

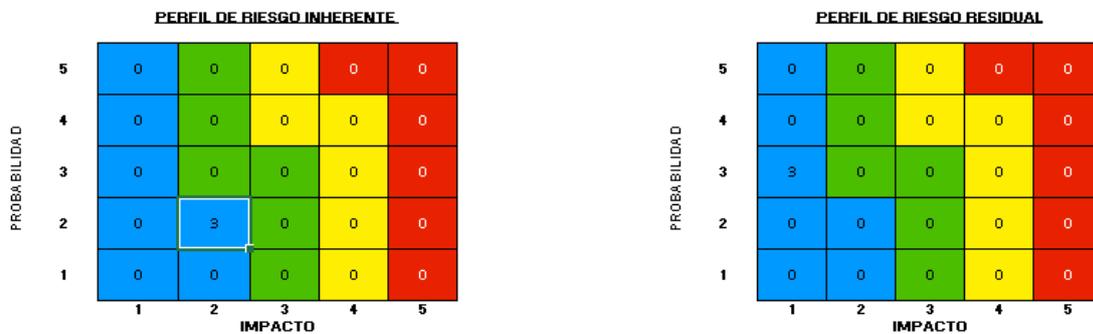
b. Causas Derechos Humanos y sociales:

Referencia Causa	Causas	Población Cubierta	
C3	Desconocer situaciones que puedan afectar la integridad física o psicológica de colaboradores, proveedores, accionistas o cualquier tercero relacionado.	Colaboradores, contratistas, proveedores y accionistas.	
C9	Acceso limitado a la retroalimentación y al diálogo abierto sobre el desarrollo profesional.	Colaboradores	
C11	Jornadas laborales prolongadas que afectan el balance entre la vida profesional y personal.		
C15	Trato desigual o discriminatorio entre los trabajadores.		
C2	Falta de capacitación a colaboradores y alta gerencia.		
C4	Inexistencia o incumplimiento de políticas relacionadas con la toma de vacaciones.		
C5	Cultura organizacional que normaliza la explotación o el abuso de autoridad.		
C6	Condiciones no equitativas en las funciones asignadas a los colaboradores, asignación de cargos o empleo o cambio del mismo y/o salarios		
C16	Obstaculizar la libre asociación y/o negociación colectiva.		
C10	Violación a la confidencialidad de la información personal de los empleados.		
C12	Demora en el cumplimiento de las responsabilidades con respecto a la seguridad social.		
C13	Desigualdad de género en los niveles directivos y en los salarios.		
C14	Conductas inapropiadas o de acoso laboral en el entorno laboral. Conductas inapropiadas o de acoso sexual en el ambiente laboral.		Colaboradores, contratistas, proveedores y accionistas.
C1	Políticas internas deficientes o sin fundamento jurídico.		Colaboradores, proveedores, accionistas, comunidades étnicas (Indígenas, Raizales, Negras o Afrocolombianas,

C7	Restricción a la libertad de opinión, de palabra o expresión.	Palenqueras, Rom o Gitanas), comunidad LGBTQ+, trabajadores migrantes, personas en condición de discapacidad, todos los niveles socioeconómicos y comunidades locales.
C8	Establecer y/o mantener relación con proveedores o terceros con prácticas laborales inadecuadas y/o violaciones a los derechos humanos.	Proveedores y contratistas.

c. Resultado del Ejercicio:

A continuación, se presenta el mapa de calor de riesgos como resultado del último ejercicio:



Todos los riesgos, en concordancia con los controles implementados, se encuentran en un nivel de riesgo residual “bajo”.

Mecanismos de Reporte

Hemos establecido la Línea Ética como mecanismo de reporte para que colaboradores, accionistas, proveedores o terceros puedan comunicar cualquier queja o evento relacionado con vulneraciones a los derechos humanos. Esta herramienta está disponible en la página web de Grupo Aval y, para los colaboradores, también a través de la Intranet corporativa.

Durante el año 2024 y el primer semestre del 2025 no se recibieron denuncias o quejas relacionadas con vulneraciones a los derechos humanos dentro de Grupo Aval.

Planes de Acción o Mitigación

Para los riesgos y causas antes mencionados de Grupo Aval, se han definido y ejecutado las siguientes actividades mitigantes, las cuales hacen parte de los controles de la matriz de riesgo control:

a. Incumplir la regulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST e Incidentes que pueden afectar la integridad personal

En Grupo Aval contamos con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual es verificado permanentemente para lograr el cumplimiento de sus actividades. Buscamos que el ambiente laboral y sus condiciones sean saludables y seguros a través de la implementación de este sistema, el cual se encuentra avalado por la ARL Seguros de Vida Alfa S.A.

En el 2024 y el primer semestre del 2025, continuamos con la promoción en temas relacionados con prevención y fomento de la salud para mitigar posibles riesgos laborales. Ejecutamos diferentes actividades que abarcaron charlas informativas, capacitaciones, pausas activas, exámenes ocupacionales para los colaboradores, entre otras actividades que promueven estilos de vida y trabajo saludable.

b. Discriminación

Con el propósito de consolidar nuestras acciones con la Política Corporativa de Inclusión Empresarial, hemos establecido los siguientes principios:

- ✓ Igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad.
- ✓ Entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades.
- ✓ Accesibilidad y reducción progresiva de barreras físicas, actitudinales y de la comunicación.
- ✓ Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores.
- ✓ Acceso inclusivo a los servicios de las Empresas de Grupo Aval.

Estos principios y lineamientos generales complementan el Código de Ética y Conducta y aseguran una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias al interior de Grupo Aval.

Aunado a lo anterior, seguimos fortaleciendo nuestro compromiso con entornos laborales equitativos y respetuosos. Como reflejo de este esfuerzo en 2024, logramos la recertificación Friendly Biz de la Cámara de la Diversidad. Este logro reafirma nuestras mejores prácticas en inclusión y respeto por la diversidad, pues obtuvimos el sexto lugar en el ranking de las 10 empresas más incluyentes de Latinoamérica, otorgado por la Cámara de la Diversidad y el Centro Nacional de Consultoría.

c. Acoso laboral

En Grupo Aval rechazamos categóricamente cualquier forma de acoso laboral y hemos adoptado acciones de prevención, atención y mitigación de este riesgo, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y demás normatividad vigente. Contamos con un Comité de Convivencia Laboral, conformado de manera bipartita entre representantes de la empresa y los trabajadores, encargado de recibir, analizar y tramitar las quejas relacionadas con conductas o situaciones de acoso laboral. Este comité promueve el diálogo, la conciliación y la resolución efectiva de controversias, garantizando la confidencialidad, el

respeto por el debido proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas.

d. Posibles incumplimientos de la política de vacaciones

Uno de los principios de nuestra Política Corporativa de Inclusión Empresarial, es el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores, bajo el cual hemos creado beneficios emocionales que permiten a las personas alcanzar un mejor balance entre su vida personal y el trabajo, ya que tienen la posibilidad de maximizar el tiempo con sus familias, entre los cuales se encuentran medio día libre al mes, horario flexible y esquemas de trabajo híbrido para algunos colaboradores. Adicionalmente, desde la Dirección de Talento Humano se promueve el disfrute de vacaciones realizando seguimiento periódico a la programación de vacaciones de los colaboradores.

e. Restricción a la libre asociación, expresión y derecho a la negociación colectiva

La restricción o presión sobre el derecho de asociación está expresamente prohibida y respaldada por las políticas y el reglamento interno de trabajo de Grupo Aval; para proteger este derecho, contamos con controles y canales confidenciales de reporte ante cualquier señal de vulneración, garantizando el cumplimiento de la normatividad aplicable.

f. Trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas

Rechazamos firmemente el trabajo infantil, trabajo forzoso, y trata de personas, prácticas prohibidas en las políticas y reglamentos de la Organización. Así mismo, el trabajo infantil y trabajo forzoso se encuentra en la matriz de riesgo control, bajo el riesgo "FC-R-03: Incumplir con el marco legal y/o las políticas internas y corporativas en materia de derechos humanos (trabajo forzoso e infantil)." Este se encuentra debidamente cubierto con controles ejecutados por las áreas correspondientes de Grupo Aval.

En lo relacionado con la trata de personas, nuestro ordenamiento jurídico lo tipifica en el Código Penal en su artículo 188A, entendido como la obtención de provecho económico o cualquier otro beneficio para sí o para otra persona, mediante la explotación de niños, niñas, adolescentes, mujeres y hombres, a través de la ejecución de actividades no consensuadas; en Grupo Aval damos cumplimiento al marco regulatorio.

g. Desigualdad en la asignación de salarios, funciones, y/o cargos

En Grupo Aval, 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. Cuando se trata de 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.

h. Incumplimiento regulación SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por parte de proveedores

Para la ejecución de un contrato o actividad contratada en las instalaciones de Grupo Aval por parte de un proveedor, se verifica el cumplimiento de los estándares de seguridad y certificaciones correspondientes. Sumado a esto, se estableció la Política de Compras Sostenibles, la cual postula los criterios de sostenibilidad de nuestro proceso de compras, en donde se promueve que nuestros proveedores adopten prácticas sostenibles y avancen en su gestión económica, ambiental y social.

En relación con las subsidiarias, en los últimos tres años, 27 de las 101 entidades de Grupo Aval han realizado la evaluación y debida diligencia en derechos humanos, considerando su actividad económica, estructura organizacional y operación. Este porcentaje representa el 62% de los 70.000 colaboradores del Grupo en 2024, año en el cual no se identificaron acciones necesarias de mitigación ni riesgos materializados. Adicionalmente, el 77% del total de proveedores contratados por Grupo Aval y sus subsidiarias fueron incluidos en la debida diligencia, sin presentar riesgos materializados que requirieran acciones de mitigación. En relación con la empresa ADL LAB, en la cual Grupo Aval Acciones y Valores S.A. posee un 34% de participación, nos encontramos en la fase de revisión.

Además, se confirma con Banco de Bogotá, Corficolombiana y sus subsidiarias, y Banco de Occidente que, durante el 2024 y hasta la fecha, no se han materializado eventos relacionados con los riesgos identificados en derechos humanos. Aunque existen planes de mejora para los programas, no se han implementado medidas de mitigación ni acciones de remediación sobre riesgos materializados. Asimismo, para Grupo Aval no se han identificado fallas en los controles implementados ni materialización de riesgos.

Socialización y Divulgación

Con el fin de fortalecer las capacidades en derechos humanos de los colaboradores de Grupo Aval Acciones y Valores S.A., durante el 2024 y el primer semestre del 2025, se realizaron las siguientes actividades:

Capacitaciones de diversidad e inclusión:

- Acoso y violencia en el lugar de trabajo Latinoamérica
- Charla "Masculinidades en transformación"
- Charla "Mujer deja tu legado"
- Foro Conexia - Cámara de la Diversidad
- Gestión de talento libre de sesgos, atracción, reclutamiento y selección con enfoque D.E.I.
- Gestión de talento libre de sesgos: Onboarding, desarrollo y retención de talento diverso.
- Promoviendo ambientes laborales seguros y respetuosos

- Preparando al talento humano
- Comunicaciones incluyentes
- Actualidad jurídica en diversidad
- Importancia de la diversidad y la inclusión
- Proveedores diversos a través de la dinamización de la cadena de valor de la empresa
- Pautas de relacionamiento y atención con terceros diversos
- Conceptos en diversidad, equidad e inclusión
- Capacitación sobre “Sostenibilidad” dentro del programa Lineamientos Aval (anual)

Capacitaciones sistema de seguridad y salud en el trabajo

- Salud Mental, una prioridad para las organizaciones
- Supera la depresión a través de tu determinación
- Aspectos a tener en cuenta en SST con terceros que realizan actividades dentro de la compañía
- Burnout: Descubre cómo prevenir el agotamiento laboral
- Capacitaciones a brigada de emergencias: Sistemas de alerta y alarma, contraincendios, malla temática, primeros auxilios, emergencias en oficinas
- Capacitaciones a Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo: accidentes laborales, incidentes laborales enfermedades laborales, investigación de accidentes.
- Capacitaciones al comité de convivencia laboral: procedimiento atención quejas acoso
- Energía renovada: Previene la fatiga laboral y recupera tu vitalidad
- Salud financiera y productividad laboral
- Capacitación sobre el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro del programa de Inducción a nuevos empleados, Lineamientos Aval (anual) y semana de la salud.
- Pausas activas periódicas
- Reinducción anual del SG-SST de Grupo Aval a nuestros proveedores

Nuestras Subsidiarias

Nuestras subsidiarias también han implementado políticas y procedimientos relacionados con derechos humanos. A modo informativo se referencian los informes de debida diligencia publicados por algunas de ellas:

- **Banco de Bogotá (Página No. 52):** <https://www.bancodebogota.com/wps/themes/html/banco-de-bogota/pdf/nuestra-organizacion/sostenibilidad/2024/bdb-informe-de-gestion-y-sostenibilidad-2024.pdf>
- **Banco de Occidente (Página No. 177):** [informe-bdeo-2024.pdf](#)
- **Corficolombiana (Página No. 4):** [e650c9e0-2477-38cd-19f6-b8d593edd048](#)