

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.

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.