

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 en 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, tanto de acciones como de bonos, y consolidamos más de 100 subsidiarias. Nuestro propósito es impulsar el crecimiento rentable y sostenible en las entidades que conforman el Grupo, promoviendo 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 promover, proteger, respetar y garantizar la remediación de los derechos humanos. Para ello, hemos establecido políticas y procedimientos que aseguran el desarrollo de nuestras operaciones bajo los más altos estándares normativos nacionales e internacionales, en coherencia con los derechos fundamentales de nuestros grupos de interés.

Nuestro compromiso se sustenta en referentes globales y locales, entre los que destacan:

- 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.
- La Constitución Política de Colombia y los Tratados internacionales acogidos por el estado.

Adicionalmente, contamos con instrumentos internos que refuerzan este compromiso, tales como:

- El Código de Ética y Conducta.
- La Política de Diversidad e Inclusión.
- El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Política Corporativa de Derechos Humanos actualizada y aprobada por nuestra Junta Directiva el 22 de julio de 2025.

En Grupo Aval somos pluralistas, equitativos e incluyentes. Garantizamos la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, independientemente de su género, sexo, orientación sexual, etnia, nacionalidad u origen cultural, pues se reconoce la capacidad del talento humano por sus méritos y valores, sin discriminación alguna. Al 31 de diciembre de 2025, Grupo Aval cuenta con un equipo diverso e inclusivo, conformado por un 51% de mujeres y un 49% de hombres, bajo el liderazgo de una mujer.

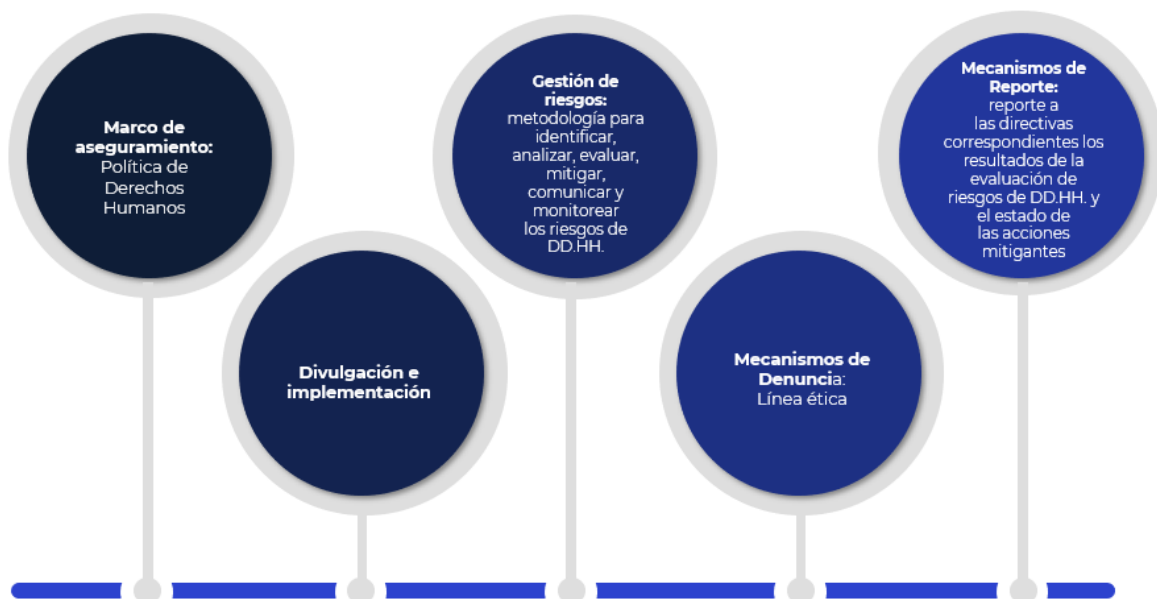
En nuestra Política de Derechos Humanos hemos definido 12 compromisos fundamentales que orientan las actividades de Grupo Aval y promueven el respeto de los derechos humanos hacia nuestros colaboradores, proveedores, accionistas y demás terceros relacionados. Estos compromisos son los siguientes:

- 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 laboral que respeta y promueve los derechos humanos, tanto dentro como fuera de la organización, además, este compromiso se extiende a nuestros grupos de interés.

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 para la identificación de riesgos relacionados con los derechos humanos en nuestra actividad económica se desarrolla en dos etapas que se describen a continuación:

La primera etapa consiste en un análisis de contextos, el cual 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.
- Identificación de la población cubierta: Colaboradores (hombres y Mujeres), proveedores, contratistas, accionistas, comunidades étnicas (Indígenas, Raizales, Negras o Afrocolombianas, Palenqueras, Rom o Gitanas), comunidad LGBTIQ+, trabajadores migrantes, personas en condición de discapacidad, todos los niveles socioeconómicos, niños, niñas y comunidades locales.

Una vez realizada la revisión de contextos, procedemos a identificar los riesgos y determinar las posibles brechas en políticas, procesos y procedimientos de gestión, para ello, se asigna el área y/o proceso responsable. Posteriormente, se lleva a cabo la valoración de la probabilidad e impacto de los riesgos y sus causas aplicables a Grupo Aval, con el fin de establecer el riesgo inherente. Este análisis se realiza con el apoyo de la Dirección Senior de Cumplimiento, la Gerencia Administrativa y de Talento Humano y la Dirección de Sostenibilidad.

En la segunda etapa, se procede a identificar y evaluar los controles existentes para mitigar los riesgos detectados, verificando tanto su diseño como su efectividad, en coordinación con los responsables de cada control. Asimismo, en caso de que Grupo Aval lleve a cabo una adquisición, fusión, negocio conjunto u otro proyecto de inversión, se activa el proceso de debida diligencia requerido antes de la ejecución de la operación.

Resultado Anual

Hemos identificado y documentado los riesgos, sus causas y los controles asociados en la matriz riesgo-control, con base en el análisis de contexto previamente realizado. Asimismo, se evaluó el diseño de los controles incorporados en la matriz, con el fin de asegurar una adecuada mitigación de los riesgos residuales y una correcta calificación del riesgo inherente.

La matriz de riesgo-control de derechos humanos, con corte al 31 de diciembre de 2025, contempla tres riesgos con calificación residual 'Baja', dieciséis causas y veintiún controles que operaron de manera efectiva. A continuación, se presentan los riesgos, sus causas y las poblaciones cubiertas por esta matriz:

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 en materia de equidad, diversidad, inclusión y acoso laboral.	Colaboradores, proveedores, accionistas, comunidades étnicas (Indígenas, Raizales, Negras o Afrocolombianas, Palenqueras, Rom o Gitanas), comunidad LGBTIQ+, 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 (hombres y Mujeres), proveedores, niños, niñas y adolescentes.

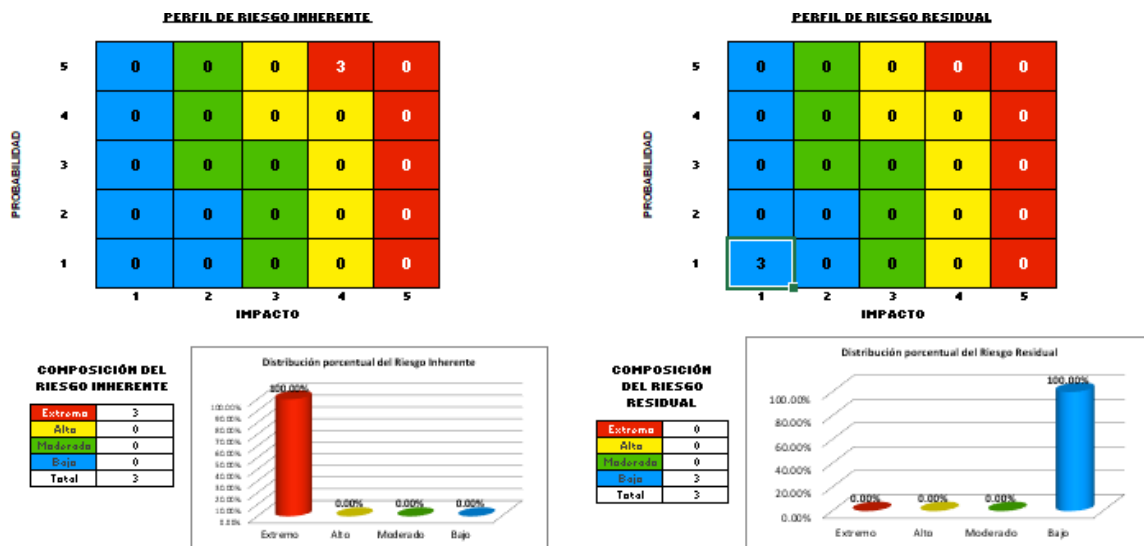
b. Causas Derechos Humanos y sociales:

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 (hombres y Mujeres), contratistas, proveedores y accionistas.
C9	Acceso limitado a la retroalimentación y al diálogo abierto sobre el desarrollo profesional.	Colaboradores (hombres y Mujeres)
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.	Colaboradores (hombres y Mujeres)

	Conductas inapropiadas o de acoso sexual en el ambiente laboral.	Colaboradores (hombres y Mujeres), contratistas, proveedores y accionistas.
C1	Políticas internas deficientes o sin fundamento jurídico.	Colaboradores (hombres y Mujeres), proveedores, accionistas, comunidades étnicas (Indígenas, Raizales, Negras o Afrocolombianas, Palenqueras, Rom o Gitanas), comunidad LGBTIQ+, trabajadores migrantes, personas en condición de discapacidad, todos los niveles socioeconómicos y comunidades locales.
C7	Restricción a la libertad de opinión, de palabra o expresión.	
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. Periódicamente se recuerda a los colaboradores la existencia de esta línea ética y se integra dentro de las capacitaciones que reciben los colaboradores desde su proceso de vinculación y formación anual.

Durante el 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.

Durante el 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 mantenemos nuestro compromiso y rechazamos categóricamente cualquier forma de acoso laboral, continuamos promoviendo 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. Durante 2025 este comité no recibió quejas por lo que su gestión se enfocó en la prevención y promoción de un ambiente laboral sano.

d. Tiempo libre y disfrute de vacaciones

Uno de los principios de nuestra Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, 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, promovemos 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

Grupo Aval tiene establecido el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento a cabalidad al plan de trabajo definido para el 2025 con alcance a nuestros colaboradores y contratistas. 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 104 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 aproximadamente el 63% de los 67.585 colaboradores del Grupo en 2025, año en el cual no se identificaron acciones necesarias de mitigación ni riesgos materializados. Adicionalmente, el 84% 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, pero donde no ejerce control o influencia significativa, 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 2025, 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

Acciones de 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 2025, se realizaron las siguientes actividades que también hacen parte de los programas de bienestar y formación relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, diversidad, equidad e inclusión, inducción de nuevos empleados, Lineamientos Aval y capacitaciones generales de la compañía:

Línea de acción	Actividades	Público	Frecuencia	Alcance
Clima y cultura organizacional	Medición de ambiente laboral (Great Place To Work 2025/2026); Charlas de Felicidad organizacional (incluye versión 2025); Charla “Trabajar juntos, triunfar juntos”; Taller “Liderazgo inspirador”; Taller “Reflexión y agradecimiento para finalizar el año”.	Colaboradores	Anual / Periódico	Fortalecimiento cultura organizacional y entorno laboral respetuoso
Derechos Humanos y Ética Empresarial	Capacitación en DDHH – Programa Lineamientos Aval (incluye ética, canales, SST); Taller de conceptualización y generación de valor para empresas respetuosas de DDHH; Difusión de la Política de DDHH; Reinducción anual a proveedores con enfoque DDHH; Mailing sobre Línea Ética y Código de Ética.	Colaboradores / Proveedores	Anual / Permanente	Integración de DDHH en operación y cadena de suministro
Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Foro Conexia (Ley 2466 de 2025); WeTrade; Chamber Academic Corporate (8 sesiones 2025 sobre DEI, accesibilidad, inclusión empresarial, tendencias 2026); Taller “Tú tienes el poder”; Taller sobre contratación laboral de personas refugiadas y migrantes; Mesa de trabajo en Inclusión Empresarial (inter-entidades).	Colaboradores / Directivos / Representantes institucionales	Trimestral / Eventual	Actualización normativa, inclusión laboral y articulación sectorial
Prevención del acoso y convivencia laboral	Charlas y talleres “Fronteras claras: Prevención del acoso”; Capacitaciones al Comité de Convivencia (atención quejas acoso, primeros auxilios psicológicos).	Colaboradores / Comité de Convivencia	Periódico	Prevención, gestión de conflictos y entornos seguros

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Capacitación SG-SST (inducción y mes de la salud); Reinducción anual SG-SST a proveedores; Charla “Aspectos SST con terceros”; Charla “Cultiva un trabajo seguro”; Capacitaciones a Brigada de Emergencias (primeros auxilios, triage, emergencias oficinas); Capacitaciones COPASST (identificación de peligros, investigación de accidentes); Pausas activas periódicas.	Colaboradores / Comités / Proveedores	Anual / Periódico	Gestión preventiva de riesgos y protección del derecho a condiciones laborales seguras
Salud mental y bienestar integral	Talleres y charlas de manejo del estrés y salud mental; Primeros auxilios psicológicos; “Desbloquea tus emociones”; “Desconecta tu mente y conecta tus sentidos”; “Crisis: oportunidad para el crecimiento”; “Sanando el corazón”; “Activa tu niño interior”; “Transforma tu vida” (ambas versiones).	Colaboradores	Periódico	Protección del bienestar psicosocial
Participación en eventos externos estratégicos	Congreso FEST (Finanzas para la Equidad, Sostenibilidad y Transformación).	Representantes institucionales	Eventual	Posicionamiento y aprendizaje externo en sostenibilidad e inclusión

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:**
[derechos-humanos.pdf](#)
- **Banco de Occidente:**
<https://portalpublico.bancodeoccidente.com.co/documents/d/guest/debida-diligencia-en-derechos-humanos>
- **Corficolombiana:**
<https://www.corfi.com/documents/20123/1458853/informe-de-derechos-humanos-corfi.pdf>