

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.

El presente Informe de Derechos Humanos cubre el período comprendido entre el **1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2026** y tiene como propósito informar los avances, resultados y mecanismos implementados por Grupo Aval para promover el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades y relaciones de negocio. El alcance de este informe y la aplicación de los mecanismos de debida diligencia comprenden tres niveles de control, a saber, operaciones propias; proveedores y socios comerciales. Esta actualización incorpora los resultados del ejercicio de debida diligencia realizado durante el período reportado, incluyendo la revisión del contexto operativo y normativo, la actualización de la matriz de riesgos de derechos humanos y la evaluación de la efectividad de los controles implementados para prevenir, mitigar y gestionar potenciales impactos sobre nuestros grupos de interés. Lo anterior refleja el compromiso de Grupo Aval con la mejora continua y con la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

1. 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 Corporativa 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 18 de junio 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 30 junio de 2026, 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 Corporativa 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.

2. Marco de aseguramiento

Para garantizar el cumplimiento de los lineamientos y compromisos establecidos en nuestra Política Corporativa 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:



3. Debida Diligencia de 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.

4. 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 y una correcta calificación del riesgo inherente.

La matriz de riesgo-control de derechos humanos, con corte al 30 de junio de 2026, 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 (hombres y Mujeres) 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 (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.
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, adolescentes y jóvenes menores de edad.

b. Causas Derechos Humanos y sociales:

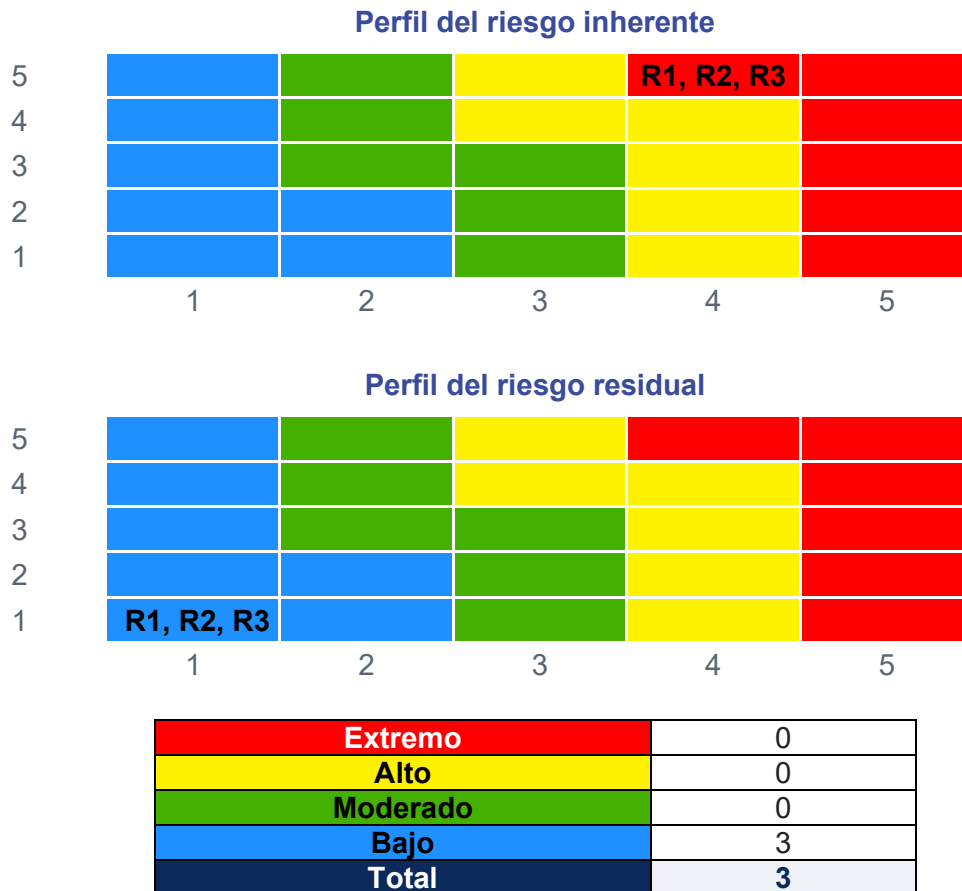
Referencia Causa	Causas	Población Cubierta
C3	Desconocer situaciones que puedan afectar la integridad física o psicológica de colaboradores, proveedores, accionistas o cualquier tercero relacionado.	Colaboradores (hombres y Mujeres), contratistas, proveedores y accionistas.
C9	Acceso limitado a la retroalimentación 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	Retraso 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	Comportamientos inapropiados o acoso laboral, profesional o sexual.	Colaboradores (hombres y Mujeres)
C1	Políticas internas deficientes o sin fundamento jurídico.	Colaboradores (hombres y Mujeres), contratistas, proveedores y accionistas.
C7	Restricción a la libertad de opinión, de palabra o expresión.	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.
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:

El proceso de debida diligencia en derechos humanos permitió identificar, evaluar y gestionar los riesgos potenciales asociados con nuestras operaciones y relaciones comerciales. Como resultado de la evaluación del diseño y la efectividad de los controles incorporados en la matriz riesgo-control, se evidenció una reducción en la exposición de los riesgos identificados frente a su condición inherente. En consecuencia, los riesgos evaluados transitaron desde

su nivel inherente hacia una calificación residual baja, esto se puede evidenciar en 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”.

5. Mecanismo 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.

Al corte del 30 de junio no se recibieron denuncias o quejas relacionadas con vulneraciones a los derechos humanos dentro de Grupo Aval.

6. Planes de mitigación

Para los riesgos y causas antes mencionados de Grupo Aval, se han definido y ejecutado las siguientes actividades mitigantes al 100% para, las cuales hacen parte de los controles de la matriz de riesgo control.

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

6.1.1 Identificación y valoración de riesgos

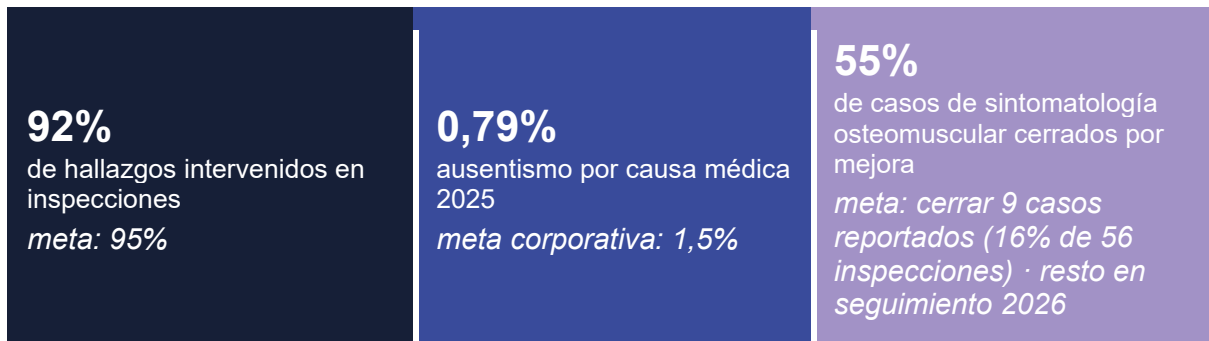
El SG-SST cuenta con procedimientos formales de identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles, que estandarizan cómo se identifica, reporta, inspecciona e interviene cualquier acto o condición insegura. Los peligros se clasifican en cinco categorías, cada una con impactos potenciales y medidas de control definidas:

Biomecánico (posturas prolongadas, movimientos repetitivos) Posibles impactos: Alteraciones del sistema osteomuscular. Medidas de control: Inspecciones a puestos de trabajo, pausas activas, capacitación en ergonomía y exámenes con énfasis osteomuscular.
Físico (iluminación) Posibles impactos: Alteraciones visuales, fatiga, cefaleas. Medidas de control: Pausas activas visuales y exámenes periódicos de visiometría.
Biológico (virus) Posibles impactos: Infecciones respiratorias. Medidas de control: Capacitación en autocuidado y elementos de protección (gel, tapabocas, alcohol).
Psicosocial (condiciones de la tarea) Posibles impactos: Estrés, ansiedad, depresión, insomnio. Medidas de control: Actividades de bienestar, pausas activas cognitivas, talleres de meditación y respiración consciente.
Condiciones de seguridad (tecnológicos y locativos) Posibles impactos: Contactos eléctricos, incendios, golpes, caídas, daños materiales. Medidas de control: Inspecciones de seguridad, señalización, mantenimientos preventivos y correctivos.

Estos hallazgos se documentan en la matriz de peligros, una vez implementado el control que mitiga o elimina el riesgo, se deja evidencia de la actividad. Hasta el corte de este informe no se han identificado riesgos adicionales a los cinco enunciados.

6.1.2 Planes de acción con metas cuantificadas

Cada frente de riesgo tiene una meta cuantificada de gestión, no solo una descripción de actividades:



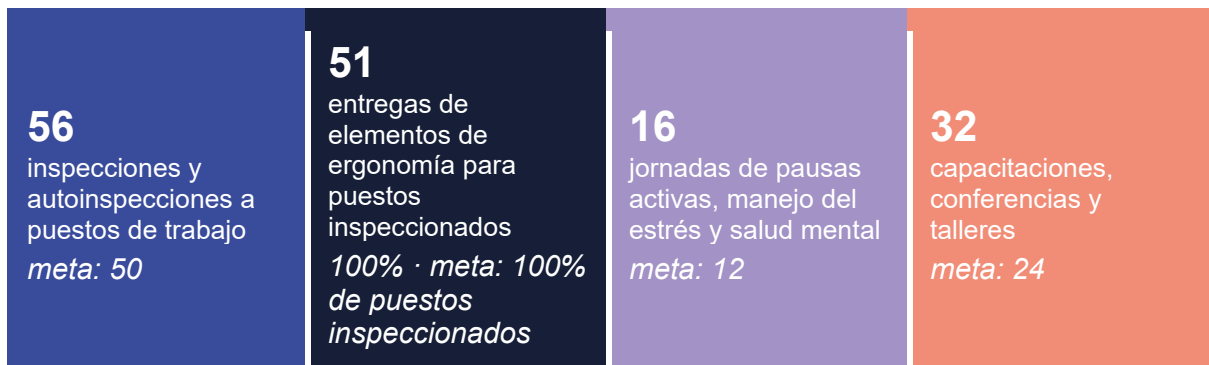
6.1.3 Preparación y respuesta ante emergencias

La Brigada de Emergencias realizó 24 inspecciones de seguridad a extintores, botiquines, rutas de evacuación, camillas, gabinetes contra incendio y demás elementos de emergencia en las instalaciones de Grupo Aval. Sus integrantes reciben formación especializada teóricas y prácticas en primeros auxilios, manejo de emergencias, control del fuego e investigación de accidentes, impartida por profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y por los jefes de brigada del edificio.

La brigada cuenta con un canal de reporte permanente (BrigadaAval@grupoaval.com), adicional de contar con una línea de seguridad 24/7 en el edificio Banco de Occidente.

6.1.4 Evaluación del progreso frente a metas

En 2025, Grupo Aval superó las metas definidas para sus cuatro indicadores de participación en el SG-SST, resultado del seguimiento periódico que el sistema hace a su propio plan de trabajo:



6.1.5 Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales

El SG-SST cuenta con un procedimiento formal de Reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, que opera junto con los procedimientos de identificación de peligros y de acciones correctivas, preventivas y de mejora. Existen múltiples canales para que colaboradores, contratistas e integrantes del sistema reporten la ocurrencia de accidentes, incidentes o condiciones riesgosas:

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

- Correos directos de los responsables del SG-SST
- Línea de seguridad 24/7 (PBX y celulares de atención diurna y nocturna)
- Sitio del SG-SST en la Intranet corporativa

Los peligros identificados en inspecciones y reportes son informados al COPASST, que determina las acciones correctivas, preventivas y de mejora, dejando evidencia en la matriz de peligros una vez implementado el control.

6.1.6 Criterios de SST en proveedores y contratación

El control de SST hacia terceros comienza antes de cualquier contrato, desde el momento en que un proveedor se inscribe, Grupo Aval exige que cuente con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implementado. Ese requisito se verifica y se refuerza durante todo el ciclo de la relación contractual, en tres etapas: previa a la actividad (el contratista entrega los soportes exigidos por SST), durante la actividad (verificación de elementos de protección personal y enfoque preventivo) y posterior a la actividad (el responsable SST del contratista certifica que no se presentaron accidentes ni incidentes).

Esta cobertura se extiende también al personal outsourcing, sujeto de verificación periódica e incluido en los programas de capacitación del sistema:

2020	2021	2022	2023	2024	2025
100%	100%	100%	100%	100%	100%
122 colaboradores directos	126 colaboradores directos	123 colaboradores directos	119 colaboradores directos	119 colaboradores directos	127 colaboradores directos
0 outsourcing	5 outsourcing	5 outsourcing	5 outsourcing	5 outsourcing	6 outsourcing

6.1.7 Formación en seguridad y salud en el trabajo

El programa de capacitación del SG-SST tiene alcance a colaboradores, proveedores y contratistas, y cubre la política institucional, objetivos, indicadores, mecanismos de reporte y participación, además de las políticas que apoyan al sistema (prevención del acoso sexual, convivencia laboral, prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, y desconexión laboral).

5,25 h estilos de vida y trabajo saludable, pausas activas físicas y cognitivas <i>129 participantes · 0,79 h/persona</i>	110,66 h capacitación teórica y práctica en SST (salud mental, brigada, COPASST, cursos 50 y 20 horas) <i>129 participantes · 6,26 h/persona</i>	24,00 h inducción al SG-SST <i>129 participantes · 1,00 h/persona</i>
139,9 h total de formación en SST durante 2025 <i>129 participantes · 8,1 horas promedio por persona</i>		

6.1.8 Inspecciones internas

Durante 2025 se realizaron tres tipos de inspección interna, con un total de 100 inspecciones formales:

56 inspecciones a puestos de trabajo (ergonomía ARL)	20 inspecciones a áreas comunes (COPASST)	24 inspecciones a elementos de emergencia (brigada)
--	---	---

El 92% de los hallazgos evidenciados en estas inspecciones fue objeto de intervención durante el año.

6.1.9 Verificación externa independiente

El SG-SST de Grupo Aval es objeto de auditoría externa anual. La más reciente se realizó en octubre de 2025, a cargo de la firma Smart Solutions Technologies SAS, verificando el cumplimiento riguroso de los criterios establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, el marco normativo colombiano de seguridad y salud en el trabajo, alineado con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La supervisión regulatoria del sistema corresponde a las entidades de inspección del Ministerio del Trabajo.

6.1.10 Tasa de ausentismo

La tasa de ausentismo por causa médica de Grupo Aval Holding se ha mantenido consistentemente por debajo de la meta interna de 1,5%, con una tendencia de mejora en los últimos dos años:

2022	2023	2024	2025
1,17% tasa de ausentismo	1,32% tasa de ausentismo	0,90% tasa de ausentismo	0,79% tasa de ausentismo
— vs. año anterior · meta 1,5%	+14% vs. año anterior · meta 1,5%	-32% vs. año anterior · meta 1,5%	-12% vs. año anterior · meta 1,5%

*100% de los colaboradores cubiertos por el SG-SST.

6.2 Ampliación de la cobertura de protección social

Además del sistema general de seguridad social, algunas entidades del Grupo amplían la cobertura de sus colaboradores con beneficios extralegales de salud: auxilios de medicina prepagada, auxilios ópticos y odontológicos, y convenios de bienestar. Estas ampliaciones representan una oportunidad relevante dada la cobertura limitada del sistema público de protección social en Colombia, y fortalecen la salud y calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

En Grupo Aval Holding, esta protección se refuerza con chequeos ejecutivos preventivos anuales para la totalidad de los colaboradores. En 2025, a través de un convenio suscrito con la Fundación CTIC (Centro de Tratamiento e Investigación sobre Cáncer Luis Carlos Samiento Angulo), 112 colaboradores (92% de la plantilla) accedieron a este beneficio, que

incluye un paquete de exámenes diferenciado por género y grupo etario orientado a la detección temprana de riesgos. El beneficio se extiende además a los familiares de los colaboradores a través de una tarifa preferencial, reforzando el compromiso de Grupo Aval con la prevención y promoción de la salud más allá del entorno estrictamente laboral.

6.3 Discriminación

Con el propósito de consolidar nuestras acciones con la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, 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 y en 2026 nos encontramos en el proceso de renovación de la certificación por tercera vez. Este logro reafirma nuestras mejores prácticas en inclusión y respeto por la diversidad, pues obtuvimos en el 2026 el décimo primer en lugar en el ranking de empresas más incluyentes de Latinoamérica, otorgado por la Cámara de la Diversidad y el Centro Nacional de Consultoría.

6.4 Acoso laboral y mecanismos de denuncia

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 y lo transcurrido del 2026 este comité no ha recibido quejas relacionadas con conductas o situaciones de acoso laboral. A la fecha su gestión se enfoca en la prevención y promoción de un ambiente laboral sano.

6.4.1 Marco de prevención

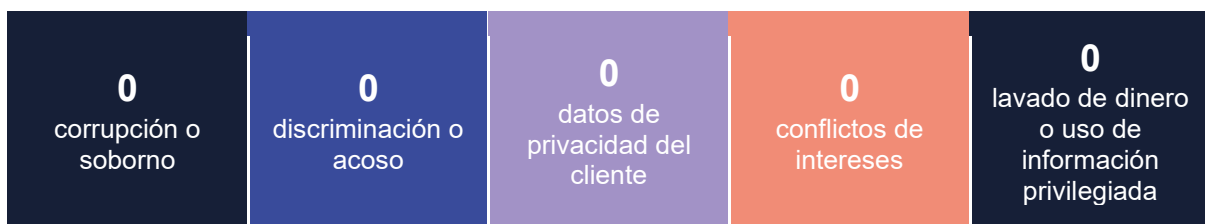
En cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y demás normativa conexas, Grupo Aval cuenta con un marco robusto de políticas para prevenir y enfrentar el acoso laboral y la discriminación: la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Convivencia Laboral y la Política de Prevención del Acoso Sexual, que establecen con claridad los lineamientos para identificar, reportar y sancionar cualquier forma de acoso, sexual y no sexual, bajo una postura explícita de cero tolerancia.

La Política Corporativa de Derechos Humanos articula la prevención del acoso como parte integral del respeto a la dignidad humana en el trabajo, a través de un proceso de debida diligencia. El Comité de Convivencia Laboral, de conformación bipartita entre colaboradores y representantes de la empresa, es la instancia encargada de gestionar las denuncias, promover la prevención y garantizar la trazabilidad de las acciones correctivas y disciplinarias.

6.4.2 Mecanismo de denuncia

Además del Comité de Convivencia Laboral, Grupo Aval dispone de la Línea Ética como un canal formal para la recepción y gestión de reportes relacionados con situaciones que contravengan el Código de Ética y Conducta, incluidas conductas de acoso, discriminación u otros incumplimientos a los principios corporativos. Este Código, actualizado en 2025 y aprobado por la Junta Directiva, reafirma el compromiso de la organización con la integridad, el respeto y la transparencia, constituyéndose como el marco de referencia para la operación de la Línea Ética. Los reportes son recibidos y gestionados por la Contraloría Corporativa y el área de Cumplimiento, responsables de adelantar las investigaciones correspondientes y evaluar las medidas o sanciones aplicables ante incumplimientos parciales o totales del Código.

La existencia y operación de la Línea Ética responde tanto al compromiso corporativo de Grupo Aval con una cultura de integridad como a los lineamientos regulatorios aplicables al sector financiero. En Colombia, la Superintendencia Financiera exige a las entidades vigiladas contar con mecanismos adecuados para la recepción y gestión de denuncias, garantizando canales accesibles y confiables para sus grupos de interés. En este contexto, Grupo Aval realiza un seguimiento anual al desempeño de la Línea Ética, incluyendo el análisis de los casos reportados por tipo de infracción.



**No se generaron pérdidas monetarias asociadas a riesgos operativos, legales o reputacionales.*

La Línea Ética está disponible para colaboradores, proveedores y terceros, quienes pueden presentar denuncias de manera anónima o identificada. La compañía garantiza que los reportes serán recibidos, tramitados e investigados independientemente de que el denunciante revele o no su identidad. Asimismo, Grupo Aval mantiene una política de cero tolerancias frente a cualquier forma de represalia contra las personas que, actuando de buena fe, reporten posibles incumplimientos. En consecuencia, ningún colaborador podrá ser objeto de despido, sanción, trato desfavorable o cualquier otra acción adversa por presentar una denuncia a través de este canal.

6.4.3 ¿Cómo se gestiona una denuncia?

Para el caso específico de acoso laboral, Grupo Aval define qué ocurre después de recibida una denuncia, en dos etapas con responsables claros:

- Mitigación: protocolos de gestión de denuncias, investigaciones imparciales y confidenciales, y definición ágil de medidas disciplinarias y correctivas, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y el área de Gestión Humana.
- Remediación: mecanismos de reparación y seguimiento para las víctimas, que aseguran su reintegración adecuada y la reconstitución de un ambiente laboral sano; en casos confirmados, además de sanciones, se definen planes de mejora continua y capacitación focalizada para evitar recurrencias.
- Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral reciben capacitación especializada que los prepara para gestionar denuncias conforme a la legislación vigente y a las mejores prácticas internacionales.

6.4.4 Formación en el uso del canal de reporte

Grupo Aval refuerza el conocimiento y uso del canal de reporte a través de campañas periódicas de comunicación interna "Al día con Aval", dirigidas a la totalidad de los colaboradores por correo corporativo. Algunos ejemplos:

De: Comunicaciones Grupo Aval <COMUNICACIONES@grupoaval.com>
Enviado el: martes, 29 de septiembre de 2026 12:05
Para: GA_ColaboradoresAval <colaboradoresaval@grupoaval.com>
Asunto: Te invitamos a consultar nuestro Código de Ética y Conducta

Código de Ética

Línea Ética

Esta Herramienta tiene el propósito de incentivar el cumplimiento de estándares éticos, así como para prevenir potenciales eventos de fraude, malas prácticas y situaciones irregulares al interior de Grupo Aval y sus entidades vinculadas.

- La Línea Ética Aval ha sido establecida bajo parámetros de seguridad que garantizan la confidencialidad de la información y protegen la identidad de quien la suministra.
- Los reportes enviados a esta línea son recibidos por la Contadora Corporativa y por el área de Cumplimiento, y son remitidos inmediatamente a los encargados de realizar las validaciones o investigaciones pertinentes.
- Los proveedores, accionistas, inversionistas y terceros podrán acceder a la Línea Ética Aval a través de la página web de la sociedad www.grupoaval.com.
- Los colaboradores podrán acceder a la Línea Ética a través de la Intranet de Grupo Aval.
- La compañía promueve la protección frente a represalias en contra de un colaborador, directivo o tercero que denuncie un evento de fraude o corrupción, facilite información de buena fe sobre una conducta antietica o coopere con una investigación debidamente autorizada.
- Para poder recibir protección, los denunciantes deben actuar de buena fe y bajo los principios y valores descritos en el Código de Ética.

→ Consulta aquí nuestro Código de Ética y Conducta

Recuerda actualizar el Formato de Revelación de Situaciones Potenciales de Conflictos de Interés, cada vez que exista un cambio o actualización de la información previamente reportada.

→ Actualiza aquí

"Te invitamos a consultar nuestro Código de Ética y Conducta" — comunicación a todos los colaboradores de Grupo Aval, 29 de septiembre de 2026. Recuerda la disponibilidad de la Línea Ética como canal confidencial para reportar posibles casos de fraude, corrupción o

incumplimiento de estándares éticos. Destaca la protección de la identidad del denunciante, la prohibición de represalias, el acceso para colaboradores y terceros.

De: Comunicaciones Grupo Aval <COMUNICACIONES@grupoaval.com>
Enviado el miércoles, 17 de junio de 2026 2:29 p. m.
Para: GA_ColaboradoresAval <colaboradoresaval@grupoaval.com>
Asunto: Compromiso con la ética: reporte de posibles actos de corrupción

Denuncia casos de corrupción

En el marco de nuestra Política Corporativa Anticorrupción, y en cumplimiento de la normativa vigente, todos los colaboradores compartimos la responsabilidad de **prevenir, detectar y reportar** cualquier conducta relacionada con corrupción, soborno u otras prácticas contrarias a la ética y la transparencia.

Para ello, contamos con la **Línea Ética**, disponible en nuestra **página web**, un canal seguro y confidencial que protege la identidad de quien realiza el reporte y promueve una cultura de confianza y cumplimiento.

Denunciar de buena fe nos ayuda a prevenir riesgos, a tomar decisiones oportunas y a seguir construyendo un entorno íntegro y responsable.

Gracias por ser parte de este compromiso.

Grupo
AVAL

“Compromiso con la ética: reporte de posibles actos de corrupción” — comunicación a todos los colaboradores de Grupo Aval, 17 de junio de 2026. Recuerda la obligación de prevenir, detectar y reportar posibles actos de corrupción y soborno, promoviendo el uso de la Línea Ética como canal confidencial y seguro para realizar denuncias y fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento.

De: Comunicaciones Grupo Aval <COMUNICACIONES@grupoaval.com>
Enviado el: martes, 30 de septiembre de 2025 3:03 p. m.
Para: GA_ColaboradoresAval <colaboradoresaval@grupoaval.com>
Asunto: ¡Actualizamos nuestro Código de Ética y Conducta!

Código de ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta ha sido actualizado con aprobación de nuestra Junta Directiva, reforzando nuestro compromiso con una cultura basada en la integridad, el respeto y la transparencia.

En esta nueva versión, se incorpora una distinción entre conflictos de interés de carácter personal e institucional. Se especifican los canales de reporte y escalamiento, así como el deber de diligenciar el formato de Revelación de Situaciones Potenciales de Conflictos de Interés.

Diligencia el formato haciendo clic aquí

antes del 21 de octubre. Será necesario que lo completes de nuevo cada vez que exista algún cambio en la información previamente registrada.

Si tienes alguna inquietud al diligenciarlo, puedes consultar a Gloria Granados, ext 23334

Adicionalmente, los cambios introducidos al Código de Ética y Conducta incluyen:

Lineamientos generales	Conductas esperadas	Cumplimiento
Se amplía el listado de políticas incluyendo nuestra Política de Derechos Humanos, Prevención de Acoso Sexual, entre otras.	Reportar y abstenerse de promover, apoyar, generar, participar o ejecutar cualquier práctica o acuerdo que busque restringir la sana competencia, puede considerarse anticompetitivo y/o monopolístico.	Se precisa el rol de la Junta Directiva para evaluar y dirimir situaciones que le sean informadas considerando este código y demás normas de la compañía.
Se ejemplifican posibles sanciones a contemplar ante incumplimientos parciales o totales del Código de Ética y Conducta.	Comité de Ética y Conducta	Línea Ética
	El comité estará conformado por la Presidencia y las Vicepresidencias Corporativas de la Sociedad, con excepción de la Vicepresidencia de Contraloría Corporativa.	Los reportes enviados a la línea ética, son recibidos por la Contraloría Corporativa y el área de Cumplimiento.

Haz clic aquí para leer el Código de Ética y Conducta actualizado

Grupo
AVAL

“¡Actualizamos nuestro Código de Ética y Conducta!” — comunicación a todos los colaboradores de Grupo Aval, 30 de septiembre de 2025. Detalla lineamientos generales, conductas esperadas, sanciones, el Comité de Ética y Conducta y la Línea Ética, con enlace directo para diligenciar el formato de conflictos de interés.

De: Comunicaciones Grupo Aval <Comunicaciones@grupoval.com>
Enviado el miércoles, 17 de diciembre de 2025 09:13
Para: GA_Colaboradores <colaboradores@grupoval.com>
Asunto: Consulta nuestro Código de Ética y Conducta



"Dádivas y beneficios" — comunicación a todos los colaboradores de Grupo Aval, 17 de diciembre de 2025. Refuerza las reglas sobre regalos e invitaciones, las sanciones civiles, penales y laborales aplicables, y la Política Anticorrupción, con enlace directo al Código de Ética y Conducta.

Ambas piezas, como parte de una serie recurrente, llevan a los colaboradores al Código que describe la Línea Ética, sus canales y a quién llegan los reportes, reforzando de forma periódica el conocimiento del mecanismo de denuncia más allá de la inducción inicial.

6.5 Tiempo libre y disfrute de vacaciones

6.5.1 Control de jornada y pago de horas extra

El Reglamento Interno de Trabajo de Grupo Aval Holding regula el trabajo suplementario en línea con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad laboral vigente en Colombia. En esta materia, el Reglamento define tres aspectos: qué se considera trabajo suplementario, aquel que "excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal"; sus límites, hasta dos horas diarias y doce horas semanales, sujeto a la autorización del Ministerio del Trabajo; y su reconocimiento económico, las tasas de recargo aplicables y su pago junto con el salario del periodo siguiente.

En la práctica, la totalidad de los cargos de Grupo Aval Holding corresponde a posiciones no sujetas a este régimen, por lo que actualmente ningún colaborador de la Holding accede al pago de horas extra. Para estas posiciones, la compañía refuerza en su lugar los mecanismos de desconexión laboral y el respeto de los espacios de descanso fuera de la jornada, complementados con la revisión periódica del equipo de nómina y el envío a cada colaborador de su comprobante de pago desglosado como mecanismo de trazabilidad y transparencia salarial.

6.5.2 Derecho a vacaciones remuneradas

Grupo Aval garantiza el cumplimiento estricto de la legislación colombiana en materia de vacaciones: 15 días hábiles remunerados por cada año de servicio, durante los cuales el colaborador continúa percibiendo su salario habitual y su cobertura de protección social. El 100% de los colaboradores de la Holding puede acordar con sus líderes las fechas de disfrute dentro del año, y durante 2025 cada colaborador tomó en promedio 12,4 días de vacaciones pagas. Algunas entidades otorgan además beneficios extralegales asociados, como primas de vacaciones, orientados a dar mayor flexibilidad en la programación del descanso.

6.6 Libertad de asociación y negociación colectiva

Grupo Aval prioriza el bienestar y el diálogo constante mediante el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral como los principales espacios de articulación y resolución de inquietudes. Estas herramientas reafirman el compromiso de la organización con entornos laborales justos y seguros, sin limitar otras formas de organización laboral. En línea con esto, y si bien la Holding no presenta organizaciones de este tipo, varias de las entidades que integran el Grupo cuentan con sindicatos y convenciones colectivas activas bajo un esquema de libre asociación.

6.7 Trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas

Rechazamos firmemente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, prácticas prohibidas en las políticas, reglamentos y lineamientos corporativos de la Organización. Asimismo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso se encuentran identificados 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)”, el cual cuenta con controles diseñados e implementados por las áreas responsables de Grupo Aval para prevenir, detectar y mitigar cualquier posible afectación relacionada con estos asuntos.

En lo relacionado con la trata de personas, nuestro ordenamiento jurídico la tipifica en el artículo 188A del Código Penal colombiano, entendida 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 actividades no consentidas. En Grupo Aval damos estricto cumplimiento a la legislación vigente y mantenemos una postura de cero tolerancia frente a cualquier conducta que pueda facilitar, promover o contribuir a este delito.

Este compromiso se encuentra respaldado por diversos instrumentos internos de gobierno corporativo y gestión. En particular, la Política Corporativa de Derechos Humanos establece de manera expresa el rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y a cualquier práctica que vulnere la dignidad humana. De igual forma, el Código de Ética y Conducta promueve el respeto por los derechos humanos, la integridad, el cumplimiento normativo y la actuación responsable de todos los colaboradores y terceros relacionados. Adicionalmente, la Política de Diversidad e Inclusión fomenta entornos laborales respetuosos, seguros e incluyentes, libres de cualquier forma de discriminación, explotación o vulneración de derechos fundamentales.

6.8 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.

6.8.1 Salario superior al costo de vida

En Grupo Aval, el concepto de salario digno se apoya en un análisis integral y constante del costo de vida en nuestras principales áreas de operación. Este análisis considera los factores esenciales para el bienestar de nuestros colaboradores: alimentación, vivienda, transporte, servicios básicos, salud, educación y los demás gastos que constituyen la canasta mínima necesaria para garantizar una calidad de vida adecuada.

Según el DANE¹, el hogar colombiano promedio está compuesto por cuatro personas y requiere un ingreso mínimo mensual de \$1.928.164, \$482.041 per cápita, para no estar en condición de pobreza monetaria. Grupo Aval 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.

6.8.2 Monitoreo de la brecha salarial

En línea con el Compromiso de Prácticas Laborales Responsables de Grupo Aval, la compañía promueve la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, basando sus decisiones salariales en el mérito, la trayectoria laboral y las habilidades de las personas. Grupo Aval realiza monitoreos periódicos de la brecha salarial de género como parte de su gestión de talento humano, e implementa acciones de mejora cuando los resultados de este seguimiento así lo requieren.

6.9 Incumplimiento regulación SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por parte de proveedores y socios comerciales

Grupo Aval cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado y en operación, dando cumplimiento al 100% del plan de trabajo definido para el período evaluado, con alcance a colaboradores, contratistas y demás terceros que desarrollan actividades en nuestras instalaciones. Como parte de este sistema, previo al inicio de cualquier actividad o contrato, se verifica que los proveedores y contratistas cumplan con los requisitos legales y corporativos aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la documentación, certificaciones y soportes requeridos de acuerdo con la naturaleza del servicio contratado.

¹ El DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) es la entidad oficial de Colombia encargada de planear, recolectar, procesar, analizar y difundir las estadísticas oficiales del país.

Adicionalmente, durante la ejecución de las actividades se realizan verificaciones orientadas a asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad definidos por Grupo Aval, promoviendo un enfoque preventivo para la gestión de riesgos laborales y la protección de la integridad de las personas que prestan servicios en nuestras instalaciones.

Con el propósito de fortalecer la gestión de riesgos ESG y de derechos humanos en la cadena de suministro, Grupo Aval, a través de su Centro de Sinergias (Aval Valor Compartido), avanza en la implementación de una Política de Conducta para Proveedores, la cual incorpora criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo en los procesos de abastecimiento y contratación. Dentro de estos lineamientos, se establece que los proveedores deben proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables mediante la implementación de sistemas efectivos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, alineados con la legislación nacional aplicable, incluyendo lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015.

6.10 Gestión corporativa

Grupo Aval mantiene un marco integral de monitoreo en los últimos tres años en materia de derechos humanos en el 100% de sus subsidiarias. 27 de las 104 entidades del Grupo realizaron ejercicios de Debida Diligencia en Derechos Humanos, evaluando 16 causas de riesgos genéricos adaptadas a su actividad económica, estructura organizacional y naturaleza operativa. Este alcance representa aproximadamente al 63% de los 67.585 colaboradores del Grupo y se determinó que todas las exposiciones potenciales se ubicaron por debajo de nuestro umbral de apetito de riesgo, clasificándose como de baja probabilidad y bajo impacto. Por lo tanto, no se requirieron acciones de mitigación correctivas adicionales puesto que los planes preventivos permanentes y los controles de gestión ya implementados al 100% han demostrado ser altamente suficientes y efectivos.

En las entidades que realizaron ejercicios de evaluación y debida diligencia en derechos humanos, los procesos desarrollados y los mecanismos de control implementados permitieron concluir que, durante el período evaluado, no se identificaron riesgos materializados ni situaciones que requirieran acciones de remediación. Adicionalmente, Grupo Aval no cuenta con entidades bajo la figura de negocio conjunto (joint ventures), como parte de su estructura corporativa.

En materia de gestión de proveedores en los últimos tres años, la evaluación alcanzó una cobertura del 100% de todos los proveedores que desarrollan actividades para el Grupo y sus entidades, fundamentado estructuralmente en el cumplimiento del Decreto colombiano 1072 of 2015 (SG-SST). A través de este ejercicio, se identificó que el 100% de los proveedores evaluados presentan riesgos inherentes en aspectos directamente relacionados con los derechos humanos en el ámbito laboral, incluyendo condiciones de trabajo seguras y saludables, afiliación obligatoria al sistema de seguridad social, prevención de riesgos, acceso a mecanismos de reporte y la protección de la integridad física y mental de los trabajadores vinculados a nuestra red de proveedores. Tras esta evaluación, se determinó que todas las exposiciones potenciales se ubicaron estrictamente por debajo de nuestro umbral de apetito de riesgo, clasificándose como de baja probabilidad y bajo impacto. Por lo tanto, se desplegaron y completaron acciones de mitigación y correctivas para el 100% de

estos casos a través de nuestros controles de gestión permanentes y los planes preventivos exigidos por ley.

Con el propósito de fortalecer la gestión de los riesgos e impactos en derechos humanos y avanzar hacia una implementación homogénea en todas las entidades del Grupo, durante 2025 se inició el diseño e implementación de un Programa Corporativo de Derechos Humanos, orientado a establecer lineamientos comunes para la identificación, evaluación, prevención, mitigación y monitoreo de riesgos en esta materia. Como parte de este proceso, se definieron roles y responsabilidades para los distintos niveles de gobierno corporativo, incluyendo la Junta Directiva y la Presidencia, los Comités de Ética y Conducta, las áreas de Sostenibilidad, Riesgos y Cumplimiento, Talento Humano, Abastecimiento, Jurídica, Auditoría Interna y demás áreas de apoyo relevantes. Este esquema busca asegurar una gestión coordinada y transversal de los riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos en todas las entidades del Grupo.

Adicionalmente, durante 2026 se anunció la creación de un Comité Corporativo de Derechos Humanos, como instancia de seguimiento y articulación entre las áreas de riesgos de las entidades y demás áreas involucradas en la gestión de derechos humanos. Una vez entre en funcionamiento, este comité tendrá como propósito apoyar la revisión periódica de la implementación del programa, realizar seguimiento a los principales riesgos identificados y promover mejoras continuas en la gestión corporativa de derechos humanos.

La estrategia fue socializada durante 2026 con aproximadamente 65 líderes responsables de la debida diligencia en derechos humanos pertenecientes a nuestras entidades bancarias, de pensiones, inversiones y de sinergias corporativas, en sesiones lideradas por Grupo Aval Holding. Estas jornadas permitieron presentar una metodología unificada, las responsabilidades de las entidades, el inventario de riesgos genéricos, los requerimientos de reporte, los indicadores de seguimiento y el cronograma de implementación previsto para el período 2026-2027.

7. 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 y el primer semestre del 2026 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 agrupadas	Público Objetivo	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	Colaboradores	Anual / Periódico	Fortalecimiento cultura organizacional y entorno laboral respetuoso

	agradecimiento para finalizar el año".			
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); Semana de la Inclusión Empresarial (4.456 colaboradores formados en temas DEI).	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

8. 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>