
CoP 2021 - Pacto Global

GRUPO AVAL ACCIONES Y VALORES S.A.

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| <i>CONTENIDO</i> | <i>1</i> |
| <i>Capítulo 1. Sostenibilidad en Grupo Aval</i> | <i>3</i> |
| 1.1. Grupos de interés | 3 |
| 1.2. Modelo de sostenibilidad de Grupo Aval | 6 |
| 1.3. Aliación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | 7 |
| <i>Capítulo 2. Aporte Pacto Global</i> | <i>10</i> |
| 2.1. Derechos humanos | 10 |
| 2.2 Trabajo | 11 |
| 2.3. Medio ambiente | 15 |
| 2.4. Anticorrupción | 17 |

INTRODUCCIÓN

En Grupo Aval Acciones y Valores S.A., en adelante Grupo Aval, reportamos por primera vez el informe de progreso presentando nuestras acciones en línea con los Principios de Pacto Global y sus metas sobre la protección ambiental, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y los derechos laborales.

Al ser el primer reporte presentamos la gestión en estos aspectos desde los resultados del modelo de sostenibilidad implementado, nuestras acciones y las de las entidades del Grupo, que demuestran el interés y el compromiso de Grupo Aval y sus entidades con los principios del Pacto Global y la Agenda 2030, como un referente de nuestra visión y acciones.

Somos conscientes en que el camino es retador, y, asimismo, exige un compromiso cada vez mayor de todos para lograr los objetivos planteados, por esto, las acciones que ejecutamos en los temas ambientales, sociales y de gobernanza buscarán tener el mayor impacto positivo, mientras ratificamos el compromiso de Grupo Aval y sus entidades por generar crecimiento y desarrollo económico.

Capítulo 1. Sostenibilidad en Grupo Aval

En Grupo Aval trabajamos para que la estrategia de nuestro negocio esté enmarcada en la sostenibilidad. En 2021 continuamos haciendo seguimiento a las estrategias sociales y ambientales de nuestras entidades, promovimos políticas corporativas de gran impacto e identificamos brechas en la divulgación de información a nuestros grupos de interés.

1.1. Grupos de interés

Nuestro modelo de sostenibilidad tiene por objeto crear valor sostenible basado en el relacionamiento transparente y cercano con nuestros grupos de interés, quienes mantienen una estrecha relación con las actividades del negocio de Grupo Aval.

En el marco del desarrollo de nuestro proceso de materialidad y mapeo de los grupos de interés, se mantuvieron diálogos que fueron revisados y nos permitieron contar con insumos para identificar sus expectativas. A continuación, presentamos el resultado del mapeo de grupos de interés y el relacionamiento que estos tiene con nosotros. Es importante mencionar que su orden no determina la priorización:

- I. **Entidades** – Empresas sobre las cuales ejercemos control como holding.
- II. **Inversionistas** – Corresponde a los accionistas y a los tenedores de bonos de la empresa.
- III. **Colaboradores** – Es el equipo humano que trabaja con nosotros y que hace posible que nuestros objetivos se cumplan y quienes gestionan los proyectos en nuestras entidades.
- IV. **Proveedores** – Quienes nos proveen insumos y servicios tanto directamente al holding como a nuestras entidades.
- V. **Medios de Comunicación** – Medios masivos y digitales que constantemente publican información nuestra y/o de nuestras entidades y que son importantes para nuestra gestión de marca.
- VI. **Analistas Externos** – Son las personas que por la naturaleza de nuestro negocio hacen seguimiento constante y permanente a la información financiera y no financiera del holding y sus entidades.
- VII. **Agremiaciones** – Grupos establecidos de empresas sobre las cuales trabajamos por un fin común.
- VIII. **Sociedad** – Son otras personas que indirectamente tienen interacciones con nosotros.

Una relación fluida con los diversos grupos de interés exige contar con diversas estrategias de relacionamiento y con múltiples canales de comunicación que nos permitan desarrollar un trabajo mucho más cercano con cada uno, por lo que, en el marco de nuestro objetivo de conocer y entender sus expectativas y su influencia, estructuramos el siguiente esquema de relacionamiento:

Tabla 1: Esquema de relacionamiento

| Grupos de interés | Estrategia de relacionamiento | Canales de comunicación |
|-------------------|--|---|
| Entidades | <ul style="list-style-type: none"> ● Contar con una estructura transparente, regida por políticas y procedimientos que se apliquen a todas las entidades. ● Asegurar que existan políticas de ética y conducta. ● Contar con canales para reportar cualquier denuncia, irregularidad, mala práctica, entre otros. ● Realizar seguimiento del desempeño financiero, comercial, eventos coyunturales y proyectos. ● Desarrollar soluciones innovadoras con avanzado soporte tecnológico. ● Definir estrategias de sinergia en compras corporativas, mercadeo y transformación digital. ● Fomentar el sentido de pertenencia en los colaboradores del Grupo. ● Promover la educación financiera, inclusión y accesibilidad de las comunidades donde operamos. | <ul style="list-style-type: none"> ● Junta Directiva y Comité Asesor. ● Reuniones presenciales/virtuales. ● Comités especializados. ● Correo electrónico y llamadas telefónicas. ● Intranet corporativa. |
| Colaboradores | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicar sobre directrices, beneficios, noticias u otros temas de interés general. ● Implementar metodologías ágiles enmarcadas en una cultura orientada a la creación de valor y ejecutada por medio de equipos autogestionados. ● Fomentar el orgullo y sentido de pertenencia de nuestros colaboradores de Grupo Aval. | <ul style="list-style-type: none"> ● Red social interna Yammer. ● Eventos. ● Boletines. ● Línea ética. ● Evento: Día “Yo soy Aval”. ● Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correos electrónicos. |

| | | |
|------------------------|--|---|
| Inversionistas | <ul style="list-style-type: none"> • Informar constantemente sobre el desempeño financiero y demás temas relevantes de Grupo Aval. • Atender de forma eficiente y efectiva los requerimientos de nuestros inversionistas. • Suministrar información y atender preguntas en los procesos de debida diligencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Eventos: “Investor Day”. • Reportes anuales. • Respuestas a requerimientos. • Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correos electrónicos. • Página web www.grupoaval.com |
| Proveedores | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar procesos de negociación corporativa que se ajusten a las necesidades. • Gestionar convenios actuales en aspectos operativos, de comunicaciones, mercadeo, seguimiento y auditorías. | <ul style="list-style-type: none"> • Plataformas tecnológicas. • Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correos electrónicos. |
| Medios de comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre hechos relevantes, lanzamiento de productos y servicios, noticias de interés y desempeño de Grupo Aval. • Atender las solicitudes de información de los medios. | <ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correos electrónicos. • Comunicados de prensa. |
| Analistas externos | <ul style="list-style-type: none"> • Mantener informados a los analistas sobre el desempeño financiero y de otros temas relevantes de Grupo Aval. • Atender las solicitudes de los analistas externos. | <ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correo electrónico. • Respuestas a requerimientos. • Página web www.grupoaval.com |
| Agremiaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Asistir a los seminarios, reuniones de discusión de la ANIF y Asobancaria. • Mantener una comunicación constante con las agremiaciones sobre cambios regulatorios y su implementación. | <ul style="list-style-type: none"> • Eventos de las agremiaciones. • Llamadas telefónicas, reuniones presenciales/virtuales, y correos electrónicos. |

| | | |
|----------|---|---|
| Sociedad | <ul style="list-style-type: none"> Mantener informado al público general sobre la operación, productos y servicios, y desempeño de Grupo Aval. | <ul style="list-style-type: none"> Informe anual. Comunicados de prensa. Publicidad. |
|----------|---|---|

1.2. Modelo de sostenibilidad de Grupo Aval

En línea con la visión ESG y la estrategia de crecimiento rentable y sostenible, hemos diseñado nuestro modelo de sostenibilidad compuesto por 5 pilares de acción que incluyen diversos aspectos ESG con múltiples acciones de impacto:

Ilustración 1: Modelo de Sostenibilidad de Grupo Aval Acciones y Valores S.A.

Modelo de Sostenibilidad



Este modelo permite gestionar los asuntos materiales definidos mediante la prestación de servicios corporativos y el desarrollo de lineamientos desde Grupo Aval hacia las entidades. Actualmente, los servicios que prestamos a nuestras entidades son:

Tabla 2. Servicios prestados a las entidades de parte de Grupo Aval

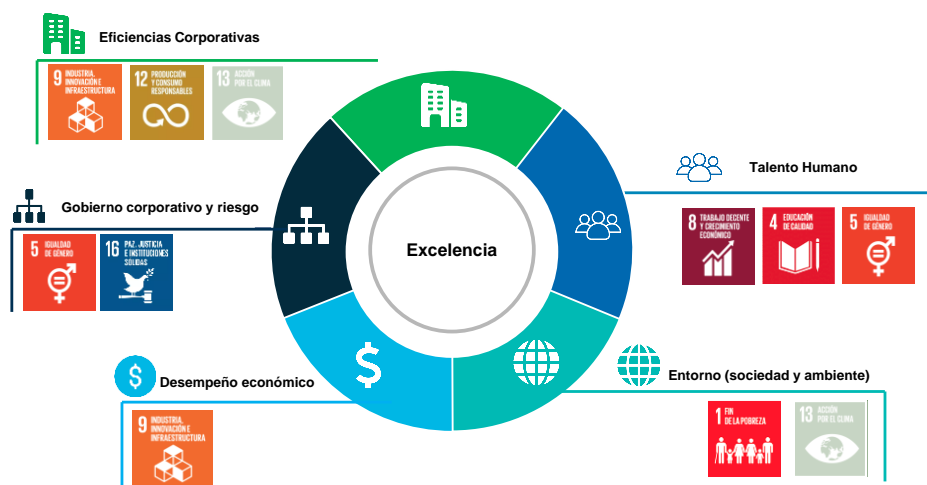
| Asunto relacionado | Servicio prestado a las entidades |
|-----------------------------|--|
| Gobierno Corporativo | Acompañamos a nuestras entidades en el establecimiento de lineamientos y buenas prácticas para una responsable gestión de los principales riesgos a lo que se encuentran |

| | |
|---------------------------------|---|
| | expuestas en el desarrollo de sus objetos sociales, a través de: asesoramiento normativo, control interno y soporte legal. |
| Desempeño económico | Asesoramiento financiero y contable: nuestras entidades reciben servicios, asesoría y lineamientos en temas relacionados con la calidad, oportunidad y confiabilidad de la información financiera que es reportada al mercado. Asimismo, desde Grupo Aval realizamos seguimiento a la ejecución presupuestal de las entidades. |
| Eficiencias corporativas | Mercadeo corporativo: diseñamos, producimos y ejecutamos estrategias corporativas transversales a los intereses de las entidades con el objetivo de contribuir a su crecimiento. Compras corporativas: buscamos lograr eficiencias y reducciones significativas sobre los costos de contratación de bienes y servicios de las entidades. |
| Entorno | Generamos lineamientos y/o apoyo en políticas corporativas para la ejecución de actividades sociales y filantrópicas. Adicionalmente, direccionamos esfuerzos corporativos para mitigar los efectos del cambio climático. |

1.3. Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

A continuación, describimos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) alineados a nuestro análisis de materialidad y sobre los cuales tenemos un impacto directo con las iniciativas que ejecutamos. Hemos priorizado ocho ODS a los que agregamos más valor desde nuestras acciones y modelo de negocio:

Ilustración 2. Alineación modelo de sostenibilidad y ODS







Así mismo, presentamos la alineación de nuestras entidades en el aporte a los ODS de acuerdo con el desarrollo propio de sus negocios:

Ilustración 3. Nuestra alineación estratégica con los ODS

| Organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Grupo Aval | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| Banco de Bogotá | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Banco de Occidente | | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ |
| Banco Popular | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| Banco AV Villas | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| Corficolombiana | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | | |
| Porvenir | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| BAC | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ |

Las acciones que implementamos y que nos permiten contar nuestros logros alineados a las metas de la agenda global, puntualmente sobre los ocho ODS priorizados son:

Tabla 3. Acciones para el cumplimiento de los ODS

| | |
|---|--|
|  | Generamos empleo digno, de calidad y bien remunerado, para Grupo Aval es importante promover mejores condiciones de vida para nuestros colaboradores y sus familias por medio de un trabajo estable y bien remunerado. A través de nuestras entidades financieras apoyamos iniciativas de microempresarios para fortalecer sus capacidades con el fin de ver prosperar sus negocios. |
|  | Nuestras políticas corporativas nos dan la oportunidad de apoyar a nuestros colaboradores en la iniciación y culminación de sus estudios ya sean profesionales, de postgrado o maestrías. Este apoyo se hace sin distinción alguna de género, diversidad sexual, color de piel, pertenencia étnica entre otros. |
|  | En 2021 creamos nuestra policía de diversidad e inclusión en la que establecimos en nuestros procesos diferentes parámetros de actuación con el fin de asegurar que las mujeres al interior de la compañía cuenten con las mismas oportunidades en todos los procesos. Cabe resaltar que el 28.5% de nuestros miembros principales de Junta Directiva son mujeres, también destacamos que nuestra política de diversidad e inclusión es corporativa por lo que promueve parámetros claros para nuestras entidades con el fin de que cada una, en el desarrollo de sus negocios, promueva este tipo de iniciativas. |
|  | Generamos empleo de calidad, estable, digno y bien remunerado para nuestros más de 107 mil colaboradores tanto en Colombia como en Centroamérica. Por otro lado, Invertimos recursos importantes en diferentes proyectos que adelantamos tanto en la holding como nuestras entidades con inversiones en |

| | |
|---|---|
| | diferentes sectores de la economía, y, finalmente promovemos el acceso a servicios financieros de calidad para las personas. |
|  | <p>Hemos digitalizado la mayoría de nuestros productos de banca personas y hemos logrado que cerca del 60% de las ventas de estos productos se realicen de manera digital en Colombia, 40% sin intervención humana. En Centroamérica esto es cerca del 25%. Además, en nuestro laboratorio digital ya contamos con 2 plataformas de datos, Augusta y Mathilde, que nos permiten ser más eficientes en nuestros procesos, reducir costos operacionales y aumentar la penetración de clientes.</p> <p>Con dale!, la plataforma de pagos digitales de Grupo Aval, le permitimos a personas bancarizadas y no bancarizadas abrir un depósito electrónico y usarlo de manera interoperable. La gran mayoría de las transacciones que se hacen a través de esta plataforma son gratuitas.</p> <p>Por otro lado, a través de nuestras entidades, especialmente de Corficolombiana fortalecemos cinco sectores de la economía que son financiero, hotelería, energía y gas, agroindustria e infraestructura, dentro de los cuales destacamos proyectos como la construcción de carreteras con 8 concesiones viales, agroindustria con la formalización y mejora en la productividad agrícola, en proyectos de infraestructura eléctrica, entre otros.</p> |
|  | <p>Creamos nuestra política corporativa de compras sostenible en donde tenemos en cuenta los aspectos mencionados y promovemos que nuestros proveedores también cumplan con parámetros mínimos para su contratación, estableciendo ecosistemas sostenibles con nuestros stakeholders.</p> |
|  | <p>Cada una de nuestras entidades diseña estrategias de mitigación de los efectos del cambio climático, miden su huella de carbono y tienen planes de acción para la mitigación. Adicionalmente, algunas de nuestras entidades han liderado la colocación de bonos verdes, ofrecen líneas de crédito verdes y han avanzado en la política SARAS.</p> |
|  | <p>Contamos con una estructura organizacional acorde con todos los requerimientos legales, tenemos las mejores prácticas de revelación de información en materia de gobierno corporativo, seguridad de la información para nuestros clientes, realizamos evaluaciones de riesgo anticorrupción, antifraude, antisoborno, entre otras, que nos permite ser una institución sólida que aporta a la paz y justicia en los ámbitos en donde se desenvuelve.</p> <p>La línea ética es un canal de comunicación que le permite a los colaboradores, proveedores, accionistas y clientes de las compañías del Grupo enviar denuncias, sobre posibles fraudes, malas prácticas, corrupción, lavado de activos, cualquier otra situación que se considere irregular o posibles hechos que incumplan las normas establecidas.</p> |

Capítulo 2. Aporte Pacto Global

En línea con los 4 frentes de trabajo que requiere Pacto global: Derechos humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción, en Grupo Aval y entidades desarrollamos acciones desde diferentes materias que contribuyen directamente a cada uno de estos, evidenciando el compromiso con cada uno de los 10 principios rectores:

2.1. Derechos humanos

2.1.1 Inclusión financiera

La propuesta innovadora y de valor consiste en un portafolio de productos orientados a las necesidades de los microempresarios y sus familias. De esta manera la Corporación Microcrédito Aval ofrece microcréditos desde 1 SMLV a quienes presentan más barreras de acceso a fuentes de financiación eficientes y formales, con bajas tasas de interés y modalidad de pago flexibles.

Considerando los retos mencionados, en el 2021 la Corporación Microcrédito Aval presentó los siguientes resultados:

- Con el fin de apoyar la reactivación del sector microempresarial, el Fondeador Emprender aumenta el cupo de crédito a CMA de \$1,300 millones a \$ 3,389 millones.
- El 57% de nuestros clientes son mujeres.
- Con el fin de mitigar el riesgo de crédito, CMA cuenta con un cupo de garantías con el FNG por valor de \$ 5.000 millones de pesos.
- Con el fin de brindar un mejor servicio a nuestros clientes adelantamos la alianza con dale para a través de este medio realizar los desembolsos de nuestros créditos.

2.1.2. Inversión social

A través de nuestras entidades buscamos impactar positivamente a las comunidades donde tenemos presencia. Esto lo logramos a través de la gestión de alianzas con fundaciones, entrega de donaciones, apoyo a iniciativas sociales, campañas, proyectos de inversión social y fortalecimiento de los sectores de cultura y deporte.

De esta manera, con la canalización de recursos de filantropía fortalecemos a organizaciones enfocadas en abordar problemáticas sociales, lo que permite potenciar su gestión e impacto positivo a los diferentes grupos de la base de la pirámide social en diferentes condiciones de vulnerabilidad.

El compromiso de Grupo Aval con la sociedad va más allá de las soluciones innovadoras para el acceso a servicios financieros. Por esto, en alianza con las entidades, hemos decidido apoyar a la

fundación CTIC – Centro de Tratamiento de Investigación Sobre Cáncer Luis Carlos Sarmiento Angulo.

El CTIC es un centro integral para la prevención, tratamiento e investigación de pacientes adultos y pediátricos con cáncer. Busca ofrecer estándares de calidad y tecnología equiparables a los ofrecidos en las mejores instituciones del mundo, en condiciones de sostenibilidad. Esta iniciativa es la primera en el sector salud declarada por el Gobierno Nacional como proyecto de interés nacional estratégico (PINES), conforme al CONPES 3762 y el Decreto 2445 de 2013.

2.1.3. Gestión de nuestras entidades en relación con la diversidad e inclusión

Las entidades de Grupo Aval han comenzado a construir y consolidar culturas organizacionales inclusivas que respetan y valoran la diversidad de las comunidades en las que operan, desde un enfoque de Derechos humanos. Lo anterior, a través de sistemas de gestión de Derechos Humanos; formación a colaboradores, vicepresidencias y Comité directivo; campañas internas de sensibilización; información sobre diversidad sexual, comunidad LGBTI; políticas de nivelación salarial; guías de atención incluyente; entre otros.

2.1.4 Retos – Derechos humanos:

- Gestionar y conseguir fondos de entidades del Gobierno y de Cooperación Internacional para diversificar fuentes de recursos. Adicional gestionar el incremento de cupo con el fondeador actual Bancóldex.
- Propender por la bancarización de las mujeres cabeza de familia.
- Creación de la Política Corporativa de Derechos Humanos para Grupo Aval y las entidades.

2.2 Trabajo

2.2.1. Atracción y promoción del Talento

En adición a las prácticas que promueven la inclusión y la valoración de las personas por sus talentos, en la política de selección del talento y promociones se describe que nuestros procesos están orientados a personas mayores de edad. Los procesos de atracción y selección están sustentados en procedimientos formales caracterizados por descriptivos de cargo y una serie de etapas mínimas dentro del proceso que permiten valorar en igualdad de condiciones el talento interno y externo que aspira a las diferentes ofertas de empleo que ofrecemos.

Durante el 2021:

- 3.97% del total de los empleados fueron promocionados como reconocimiento a sus resultados y desempeño.
- 80% de las promociones efectuadas estuvo representado por mujeres.

- Respecto al total de la planta, el 6.35% correspondió a nuevas contrataciones. Las mujeres representaron el 25% de esas contrataciones. Así mismo, el 25% de las nuevas contrataciones correspondió a menores de 30 años y el 75% a personas entre los 30 y 50 años. Los niveles de cargo de las nuevas contrataciones fueron 12.5% practicantes, 62.5% analistas, 12.5% directores y 12.5% gerentes.
- 27.27% del total de vacantes de la compañía fueron cubiertas con personal interno. Las mujeres representaron el 75%

2.2.2. Formación y Capacitación

Comprometidos con el desarrollo de los colaboradores, anualmente y tomando como insumo las necesidades de capacitación identificadas en los procesos de valoración del desempeño, requerimientos de los líderes, entrevistas de retiro, entre otras, Grupo Aval invierte recursos para ofrecer acceso y oportunidades de formación y capacitación para los colaboradores desde tres perspectivas:

- ✓ **Capacitación general:** Capacitaciones transversales que fortalecen y desarrollan habilidades blandas.
- ✓ **Cultura organizacional:** Formación que facilita procesos de adaptación (inducción), fortalecen conocimientos en temas principalmente regulatorios (Lineamientos Aval) y otras de fortalecimiento de los comités del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Formación técnica:** Capacitaciones orientadas al fortalecimiento o desarrollo de conocimientos específicos necesarios para las diferentes funciones que se requieren en la compañía. En esta formación se incluyen auxilios educativos, un apoyo en tiempo y/o económico que ofrece Grupo Aval a sus Colaboradores que están cursando programas universitarios y cumplen con los requisitos establecidos, haciendo un aporte a los planes de formación, reconociendo la gestión y el buen desempeño.

Durante el 2021:

- 95.24% de los colaboradores participaron en procesos de formación y capacitación habilitados y promovidos por la compañía
- La inversión en capacitación para el 2021 creció un 27.12% respecto a 2020. La inversión promedio por colaborador fue de \$1,586,847 COP.
- Se llevaron a cabo 7,713 horas de capacitación, es decir, en promedio, cada colaborador recibió 61.21 horas de formación al año. En promedio, anualmente los vicepresidentes recibieron 27.24 horas de formación, los gerentes 71.83 horas, directores 64.89, analistas 75.08 horas y las personas de soporte 5.9 horas.
- Del total de horas de capacitación, el 57.61% contó con la participación de hombres, mientras que el 42.39% correspondió a participación de mujeres.
- Dentro de las capacitaciones que fortalecen nuestra cultura organizacional y particularmente con la iniciativa denominada “Lineamientos Aval”, anualmente los

colaboradores participan en una serie de capacitaciones que fortalecen conocimientos principalmente regulatorios como el código de ética y conducta, SOX, información relevante, prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, diversidad e inclusión, entre otros.

2.2.3. Programas de bienestar y calidad de vida laboral

Para fomentar la salud y bienestar de los empleados, la holding ofrece dentro de los programas de bienestar y calidad de vida y en adición a las iniciativas gestionadas para promover la seguridad y salud en el trabajo, actividades para los colaboradores y sus familias con enfoque motivacional, deportivo, se promueve el disfrute de vacaciones, acceso a créditos con tasas preferenciales para los colaboradores, convenios, acceso a gimnasio, parqueadero de bicicletas, accesos a eventos, teatro y conciertos, auxilios educativos, entre otros.

Durante el 2021:

- 24.6% de los colaboradores compartieron tiempo de corazón a través de un voluntariado en un hogar geriátrico.
- Se otorgó el beneficio de jornada flexible en horario de entrada y salida de la compañía al 21.43% de los colaboradores.
- El 100% de los colaboradores realizó trabajo en casa hasta desde enero hasta agosto de 2021. A partir de septiembre, 69.05% de los colaboradores tiene un esquema híbrido de trabajo que permite trabajar unos días desde casa y otros de forma presencial.
- La compañía cuenta con una política definida que para el 2021 aseguró que el 100% de los colaboradores disfrutaran días de vacaciones en el transcurso del año. En promedio cada colaborador disfrutó 13.74 días de vacaciones.
- Se redujo la jornada laboral a 40 horas semanales ofreciendo este beneficio a todos los colaboradores de manera anticipada a las disposiciones de la legislación colombiana.

2.2.4. Brecha salarial de género

En Grupo Aval la definición de salarios para nuevas contrataciones se realiza con base en los perfiles de cargo que recopilan los requerimientos de experiencia, formación, responsabilidades e impacto en la estrategia del negocio y para quienes han completado las diferentes etapas de nuestros procesos de selección. Para promociones, la compañía aplica una política sustentada en los resultados de la valoración de desempeño. Es decir, que la asignación salarial es una decisión basada en el mérito que asegura la no existencia de conductas discriminatorias.

2.2.5. Seguridad y salud en el trabajo

En el 2021 Grupo Aval cumplió con el 100% de los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019, cumpliendo con la meta planteada en el plan de trabajo y el programa de capacitación. El

cumplimiento de los estándares y demás aspectos normativos del SG-SST en Grupo Aval ha sido objeto de auditoría externa, la cual se realiza de manera anual, obteniendo resultados satisfactorios en la gestión.

Los programas del SG-SST de Grupo Aval fueron enfocados hacia todos los colaboradores en temas de estilo de vida y trabajo saludable, programas de prevención y promoción de la salud y en temas específicos dirigidos a los comités que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Compañía: COPASST, Comité de Convivencia y Brigada de emergencias. A continuación, se describe la gestión del 2021 para cada uno de los indicadores del programa SG-SST:

- Durante 2021, en Grupo Aval no se reportaron accidentes de trabajo. Este comportamiento obedece en gran medida al trabajo desde casa 100% durante los meses de enero a agosto 2021.
- Desde el mes de septiembre 2021 se retornó a presencialidad de manera alterna, conservando un aforo máximo del 50% del total de los colaboradores. Dado el indicador anterior, los indicadores de prevalencia y severidad de accidentalidad en Grupo Aval para el 2021 fue de cero.
- En el 2021 se presentaron 2.256 días de ausentismos representados en: Vacaciones 97.3%, licencias por luto 2.48% y permisos por calamidad 0.18%.

2.2.6. Prevención del acoso laboral

Dentro de la gestión realizada en materia de seguridad y salud en el trabajo, el holding cuenta con el comité de convivencia, encargado de promover un ambiente laboral sano y gestionar cualquier queja que pueda representar un posible caso de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y/o desprotección en el ámbito laboral. Para el año 2021, el comité de convivencia reportó en su informe de gestión anual cero quejas por parte de nuestros colaboradores, este informe también refleja las actividades realizadas durante el 2021 por el comité y una serie de recomendaciones para la Compañía.

2.2.7. Rotación

Para 2021 el índice de rotación fue de 6.75%, representado en un 2.78% por mujeres y 3.97% por hombres.

2.2.8. Orgullo y sentido de pertenencia

Día #YoSoyAval

Desde 2019 se institucionalizó el día #YoSoyAval, un evento que se lleva a cabo con todas las entidades del grupo para compartir mejores prácticas de sostenibilidad, así como experiencias de compromiso y liderazgo. En este evento corporativo también se hace un reconocimiento a los 50 colaboradores (de Grupo Aval y las entidades) que más se han destacado por su entrega, actitud de

servicio, lealtad, trabajo en equipo e integridad. Así, este día permite reforzar el orgullo y sentido de pertenencia de los colaboradores con respecto a Grupo Aval.

En 2021 el día #YoSoyAval se hizo 100% virtual, y contó con la asistencia de más de 6,000 colaboradores de Grupo Aval y las entidades.

2.2.9. Retos – Trabajo

- Todas las decisiones para gestionar el talento humano continuarán sustentándose en el mérito; es decir, en el desempeño, la trayectoria laboral, formación académica y habilidades de las personas. De ninguna manera, las decisiones se basarán en asuntos como la religión, filiación política, orientación sexual, género, etnia u otra práctica que represente cualquier tipo de discriminación.
- Periódicamente seguiremos realizando encuestas sociodemográficas que nos permitan mantener caracterizada nuestra población laboral y con esta información, evaluar y proponer nuevas iniciativas que faciliten y mejoren los programas con los que gestionamos el talento
- Mantendremos las prácticas de comunicación hacia los colaboradores de Grupo Aval y las entidades.
- Continuaremos participando en la encuesta Merco Talento con el fin de identificar aspectos de mejora y seguir fortaleciendo aquellos destacados.
- Como una herramienta de retención y desarrollo de nuestro talento, seguiremos realizando valoraciones de desempeño periódicas, continuaremos facilitando promociones como reconocimiento al buen desempeño, incluyendo el cubrimiento de vacantes con candidatos internos y de las entidades. En las entidades, se mantendrá el modelo homogenizado de valoración bajo Balance Score Card aplicado a los directivos.
- Para continuar propiciando oportunidades de crecimiento y desarrollo, mantendremos el programa de capacitación enfocado en otorgar a los colaboradores auxilios educativos y otros programas de fortalecimiento de habilidades técnicas, habilidades blandas y asuntos regulatorios. Las necesidades de capacitación continuarán siendo identificadas a partir de las valoraciones de desempeño, entrevistas de retiro y requerimientos particulares de los líderes y colaboradores.

2.3. Medio ambiente

2.3.1. Gestión ambiental

La gestión y desarrollo ambiental representan múltiples retos para todos los sectores y la sociedad. Es un asunto emergente para nosotros, el cual buscamos orientar hacia la ecoeficiencia en el uso de los recursos, tanto en Grupo Aval como en las entidades, y a la sensibilización de los colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

Somos conscientes de las oportunidades que tenemos en todas nuestras áreas, procesos e infraestructura, para promover, incentivar e incorporar el desarrollo ambiental sostenible a nuestro desempeño del día a día. Aspiramos llegar a ser un conglomerado en el que la gestión ambiental positiva sea parte de la cultura organizacional y de la cotidianidad de nuestras acciones.

Durante el 2021:

En el último año, Grupo Aval y las entidades han estado trabajando para mejorar la estrategia ESG y las políticas involucran a los grupos de interés, los principales focos son la acción climática, diversidad y equidad, Divulgación Financiera, principalmente. Algunas acciones son:

- Banco de Bogotá Avanzar en la acción climática articulando y promoviendo proyectos de alto impacto, especialmente a través de la reducción de emisiones.
- Banco de Occidente cuenta con Política de Sustentabilidad y Política de Derechos Humanos
- Banco AV Villas definió su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, dentro del Modelo de Sostenibilidad de la entidad
- Banco Popular cuenta con una Política de Sustentabilidad alineada con la estrategia de negocio
- Corficolombiana inició la definición de nuestro cambio de estrategia de gestión del cambio climático en el marco del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera relacionada con el Clima (TCFD)
- Estos documentos están disponibles en el sitio web de las entidades.
- En el 2022, el enfoque principal ha sido implementar en todas las entidades el Sistema de Gestión de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) y estándares e indicadores (GRI, SASB y TCFD).

2.3.2. Compras corporativas sostenibles

Para generar eficiencias en la operación de nuestras entidades, identificamos oportunidades de ahorro, tanto económicas como ambientales, en la adquisición de bienes y servicios. Esto se lleva a cabo a través de sinergias corporativas en la prestación de servicios compartidos de nuestras entidades, lo que permite: la optimización de procesos, las economías de escala, la generación de ahorros en los costos de operación, y el buen uso de los recursos naturales. Lo anterior garantizando que los proveedores cumplan con buenas prácticas en materia de sostenibilidad de acuerdo con nuestros lineamientos.

- Se diseñó un esquema de evaluación, considerando criterios sociales, ambientales y de gobernanza para las propuestas presentadas por los proveedores, se definió que se debía conocer el estado de madurez en sostenibilidad de los proveedores actuales de las filiales previo a la inclusión de dichos criterios en la evaluación.
- Para la selección y compra de elementos de oficina como aires acondicionados y luminarias LED, se evaluaron las especificaciones relacionadas con el impacto ambiental de los bienes comprados después el segundo semestre del 2020.
- Durante 2021 se elaboró la política de compras corporativa para Grupo Aval y sus entidades.

2.3.3. Retos – Medio ambiente

- El enfoque principal es implementar en todas las entidades el Sistema de Gestión de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) y estándares e indicadores (GRI, SASB y TCFD).

2.4. Anticorrupción

2.4.1. Gestión de Gobierno Corporativo, riesgo y ética

Contamos con una estructura transparente, regida por políticas y procedimientos que se aplican homogéneamente en todas nuestras entidades para garantizar altos estándares éticos y el desarrollo sostenible de las actividades, en línea con lo definido por los órganos de gobierno de Grupo Aval.

2.4.2. Estructura de Gobierno Corporativo

Nuestro equipo directivo y gerencial permite que seamos líderes del sector financiero colombiano y centroamericano, en la medida que cuenta con calificaciones técnicas de alto nivel y con una amplia trayectoria profesional.

En desarrollo de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, tanto nosotros como nuestras entidades, contamos con una estructura de gobierno uniforme. De este modo, la gran mayoría de las entidades son sociedades por acciones con órganos directivos y administrativos compuestos por una Asamblea General de Accionistas, una Junta Directiva y una Gerencia o Presidencia.

Así, dentro del marco de competencia de cada una de las instancias de gobierno, se dictan las pautas que guían el desarrollo del objeto social de cada entidad, buscando maximizar la generación de valor y el cumplimiento de los objetivos de los diferentes grupos de interés involucrados.

Efectuamos reportes de Gobierno Corporativo dada nuestra condición de emisor inscrito en el Registro Nacional de Emisores y Valores (RNEV). En particular, diligenciamos y transmitimos la Encuesta de Mejores Prácticas Corporativas (Encuesta Código País) en la que reportamos el estatus de la Holding en materia de estructura de gobierno.

Informe de Gobierno Corporativo

Implementamos nuestro Informe de Gobierno Corporativo bajo los lineamientos de la Encuesta Código País, en donde se reflejan los aspectos que, para nosotros, son importantes para los accionistas e inversionistas y que desarrollamos en el curso normal de las operaciones.

Gestión de nuestras entidades en relación con la estructura de Gobierno Corporativo

En 2021, nuestras entidades adoptaron las medidas necesarias para dar continuidad a sus diferentes instancias de Gobierno Corporativo con el objetivo de responder de manera íntegra a sus grupos de interés en este contexto. Con ello, dando cumplimiento a los encuentros planificados por medios virtuales, algunas entidades crearon comités de sostenibilidad en sus Juntas Directivas, haciendo seguimiento y medición constante y permanente en temas de sostenibilidad, responsabilidades relacionadas con su gestión y otras presentaron y aprobaron sus modelos de sostenibilidad.

Con estas acciones, nuestras entidades fortalecieron sus iniciativas de Gobierno Corporativo y avanzamos hacia una alineación progresiva con la agenda global de desarrollo sostenible.

2.4.3. Gestión del riesgo y control interno

Contamos con una estructura robusta e independiente para la de gestión de los riesgos corporativos que nos permite generar valor a la organización, contribuir a la cohesión y a la arquitectura de control de las entidades, maximizar la ejecución de estrategias, y optimizar las operaciones.

Nuestro objetivo es garantizar la generación de valor para accionistas y demás grupos de interés en el marco del cumplimiento legal y del manejo adecuado del riesgo.

La gestión del riesgo en Grupo Aval es estructuralmente independiente de otras líneas de negocio, el Vicepresidente de Riesgos cuenta con un equipo propio y no comparte funciones con otras dependencias.

Así mismo Grupo Aval y sus filiales financieras y no financieras en Colombia y en el extranjero se encuentran expuestas a una serie de riesgos asociados al desarrollo de sus objetos sociales o aquellos relacionados con las industrias en donde operan. Entre los riesgos más representativos se encuentran: riesgos financieros originados por la coyuntura macroeconómica de la jurisdicciones en donde se encuentran, entre dichos riesgos los más importantes son, riesgo de crédito, riesgo de mercado o tasa de interés, riesgo de liquidez, riesgo cambiario (entre el peso colombiano y el dólar, o entre las monedas funcionales de algunas de nuestras entidades en Centroamérica y el dólar) adicionalmente como parte de la ejecución de sus operaciones se enfrentan al riesgo operacional, riesgo de lavado de activos, riesgo de cumplimiento a requerimientos legales y regulatorios. También se encuentran expuestas a los efectos que puedan causar riesgos emergentes como por ejemplo amenazas para la salud pública globales (por ejemplo, la pandemia de COVID 19) y locales, situaciones socio políticas entre otros.

Desde Grupo Aval se imparten lineamientos para su adecuada administración y se realiza seguimiento al comportamiento de la gestión adelantada.

2.4.4. Ética

Nuestros valores y visión estratégica están orientados al cumplimiento de los estándares éticos definidos por la Junta Directiva y la Asamblea General, tanto para la operación de Grupo Aval como para la operación de nuestras entidades. Nos enfocamos en prevenir potenciales eventos de fraude, corrupción, soborno, malas prácticas y todo tipo de situaciones irregulares. Los principales mecanismos internos para gestionar la ética son el Programa Anticorrupción, la Línea Ética, el Código de Ética y Buena Conducta. El objetivo es asegurar que existan políticas de ética y conducta en Grupo Aval y en nuestras entidades, así como habilitar canales para que los grupos de interés puedan reportar cualquier denuncia, irregularidad o mala práctica, entre otros. Finalmente, generamos los reportes sobre estos asuntos y nos aseguramos de que sean escalables a las instancias requeridas.

Código de Ética y Buena Conducta

Define el compromiso de Grupo Aval de realizar las actividades de negocio bajo criterios de transparencia, comportamiento ético y apego al cumplimiento de las normas que le son aplicables como emisor de valores en el mercado nacional e internacional. Este Código se constituye como elemento fundamental del Sistema de Control Interno (SCI). Nuestro interés es que todos los colaboradores conozcan y apliquen los lineamientos.

Para esto, de manera continua, realizamos capacitaciones a los nuevos colaboradores sobre los lineamientos del Código de Ética y Conducta y enviamos comunicaciones periódicas para fomentar la conducta expuesta en el Código.

Línea Ética Grupo Aval

La Línea Ética Aval se comenzó a implementar desde el año 2012 en las entidades subordinadas, como una iniciativa de la Presidencia de Grupo Aval. Esta línea es un canal de comunicación que les permite a los colaboradores, proveedores, accionistas y clientes de las compañías del Grupo enviar denuncias, sobre posibles fraudes, malas prácticas, corrupción, lavado de activos, cualquier otra situación que se considere irregular o posibles hechos que incumplan las normas establecidas.

Este mecanismo de línea ética está documentado mediante un instructivo y un procedimiento. Además, en el proceso de inducción de nuevos funcionarios o en la vinculación de proveedores se les da a conocer la existencia de este canal de denuncias; así mismo, se realizan divulgaciones y pruebas periódicas sobre su funcionamiento.

La Línea Ética Aval se encuentra implementada en los sitios web de: Grupo Aval, los cuatro bancos, los seis países en los que está el BAC Credomatic, Multibank, las cuatro fiduciarias, la comisionista de bolsa, la administradora de fondos de pensiones, la compañía que maneja la red de cajeros automáticos, las dos almacenadoras generales de depósito, la Corporación Financiera Colombiana y las filiales de dicha Corporación, entre otros. Además, está disponible en internet en www.grupoaval.com.

2.4.5. Programa anticorrupción

Mediante el Programa de Cumplimiento Anticorrupción (ABAC), buscamos integrar los elementos del sistema de control interno para prevenir y gestionar eventos de corrupción dentro del grupo, direccionando y promoviendo los principios y valores promulgados en relación con nuestra ética empresarial y con las políticas corporativas.

Los objetivos incluyen promover una cultura ética para mitigar los riesgos por corrupción en el relacionamiento con terceros, así como establecer los lineamientos para prevenir, detectar, investigar y remediar, efectiva y oportunamente, posibles casos de corrupción.

En la segunda línea de defensa se ha incorporado el componente ético con mayor énfasis en el **Programa de Cumplimiento**. En la Política Anticorrupción detallamos la “tolerancia cero” a este tipo de riesgo, lo que implica el cumplimiento de altos estándares de ética en las operaciones, principalmente en lo que se relaciona con: administración de conflictos de interés, donaciones, patrocinios, regalos e invitaciones, compras (procesos de abastecimiento), procesos de adquisiciones de negocios, negocios conjuntos y asociados, y programas de responsabilidad social. Asimismo, establecimos los estándares mínimos esperados en la administración de la transparencia del registro contable de las operaciones.

Grupo Aval ha diseñado controles para salvaguardar que sus colaboradores actúen con integridad en todos sus tratos y prohíbe estrictamente el soborno y la corrupción en cualquiera de sus formas. Los principios antisoborno y anticorrupción se recogen en la Política Corporativa Anticorrupción y se resumen a continuación, basados en el principio fundamental de tolerancia cero al riesgo:

- los colaboradores de Grupo Aval y de todas sus subsidiarias deben realizar sus negocios de manera justa, honesta, responsable y transparente; por lo tanto, todas las formas de soborno y corrupción, incluidos los pagos de facilitación, están estrictamente prohibidas.
- **las líneas éticas** están disponibles para colaboradores y terceros. Cualquier queja se investiga cuidadosamente, asegurando las acciones apropiadas y el anonimato de los denunciantes.
- los obsequios o entretenimiento siempre deben ser proporcionales y razonables, deben tener un propósito legítimo y no deben crear un conflicto de intereses o la percepción de este.
- las donaciones y patrocinios están controlados, regulados por principios estrictos y deben ser informados a los Oficiales de Cumplimiento; y
- se debe retar el comportamiento cuestionable, y los rumores de pagos o actividades inapropiados se deben informar a la gerencia o se pueden informar a través de los canales de denuncia de irregularidades.

2.5.6. Retos – Anticorrupción

- Continuaremos implementando todas las medidas necesarias para fortalecer el Gobierno Corporativo.

- Seguimiento semestral a los temas de Sostenibilidad en el comité de Gobierno Corporativo. El área de auditoría de Grupo Aval hace seguimiento a los compromisos adquiridos en esta materia.