

05

Banca con Propósito

5. Banca con propósito

5.1. Modelo de sostenibilidad

En 2025, AV Villas reafirmó su compromiso de integrar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su gestión estratégica con el propósito de generar valor a sus grupos de interés y contribuir al desarrollo sostenible del país.

Frente al propósito de generar valor social, se resalta la gestión del talento humano y la cultura AV Villas, así como las iniciativas sociales para el desarrollo de la comunidad. En el frente de valor ambiental, se destacan los proyectos enfocados en el desarrollo de una cadena de valor más sostenible, tales como la evaluación de proveedores en asuntos ASG, la implementación de medidas de ecoeficiencia en la operación del Banco, el desarrollo de un piloto de financiamiento climático y la integración de aspectos de sostenibilidad en la evaluación de riesgos de clientes del segmento corporativo mediante el Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS).

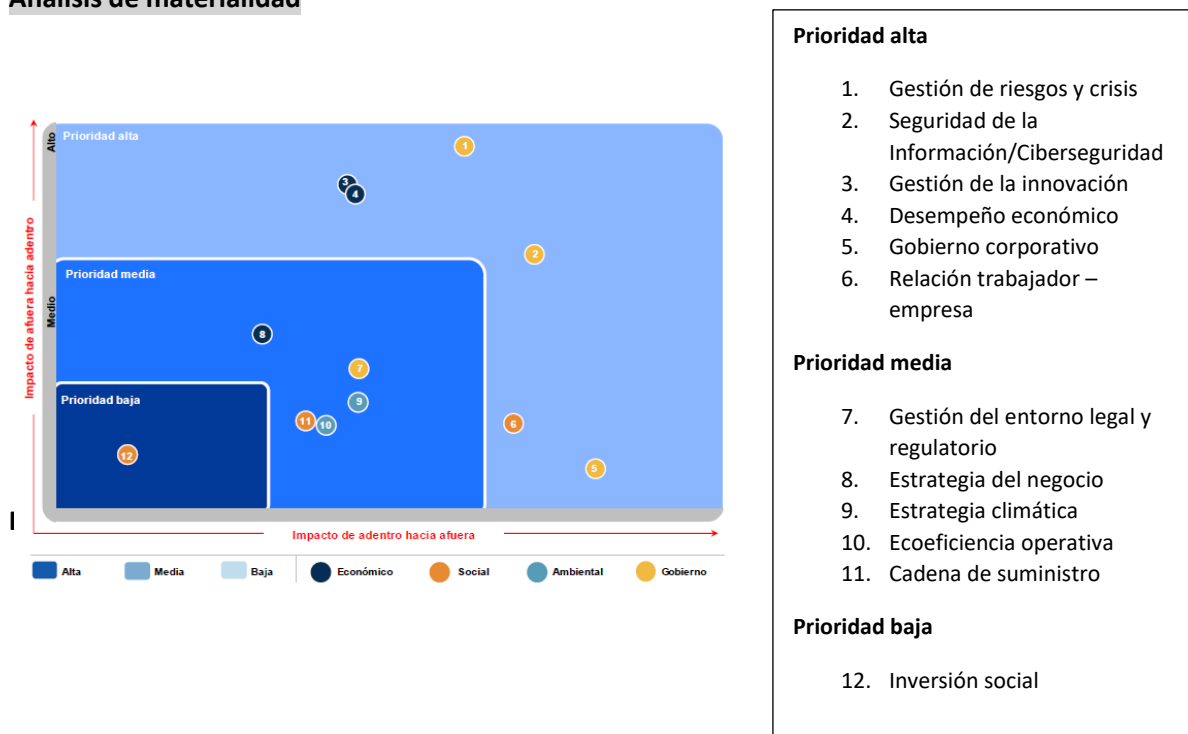
El desarrollo de estos proyectos se ha realizado en el marco del Modelo de Sostenibilidad que se ha construido desde cuatro frentes que integran los asuntos estratégicos:

1. Crecimiento e innovación para la sostenibilidad.
2. Cuidado del entorno en el que opera.
3. Transparencia, integridad y responsabilidad.
4. Creación de oportunidades para el desarrollo de su gente.

Asuntos estratégicos de sostenibilidad 2025

Los temas relevantes para la sostenibilidad de AV Villas fueron identificados en un análisis de doble materialidad que se realizó con el apoyo de un consultor externo en cuatro fases: i. la identificación de temas materiales mediante la revisión de documentación y buenas prácticas, junto con entrevistas con cinco grupos de interés; ii. la consolidación y priorización de los asuntos ambientales, sociales, económicos y de gobernanza para el Banco; iii. la socialización y revisión de los resultados con los públicos de interés, y iv. la actualización del modelo de sostenibilidad. Esta priorización permite enfocar su gestión en los temas que representan mayor impacto, tanto para el negocio como para sus grupos de interés.

Análisis de materialidad



[GRI 2-29]

Durante 2025, el Banco continuó con la consolidación de un enfoque de interacción cercano, transparente y orientado a la creación de valor. Para gestionar este relacionamiento con los grupos de interés, se analizó cada uno de ellos con la consideración del nivel de impacto, el grado de influencia y la relevancia estratégica para el desarrollo del negocio. Esta identificación se obtuvo como resultado del proceso técnico de actualización del Modelo de Sostenibilidad, en el cual se analizaron las interacciones existentes y las expectativas manifestadas por cada grupo.

Medios de relacionamiento y participación por grupos de interés

El Banco promueve una gestión basada en el diálogo permanente y la participación activa de sus grupos de interés, a través de distintos canales y mecanismos de relacionamiento. Estos espacios permiten fortalecer la transparencia, recoger expectativas y consolidar relaciones de largo plazo.

- **Accionistas:** reportes periódicos de desempeño y asamblea anual de accionistas.
- **Junta Directiva:** reportes periódicos de desempeño, sesiones y comités.
- **Colaboradores:** medios de comunicación interna, App Juntos AV Villas, espacios de diálogo y encuestas de clima laboral.
- **Clientes:** sistema de atención al cliente, encuestas de satisfacción, canales de educación financiera, eventos, redes sociales.
- **Proveedores:** evaluación de desempeño y evaluación ASG.
- **Agremiaciones:** participación en espacios de la actividad gremial y mesas de trabajo.
- **Gobierno y entidades regulatorias:** reportes, espacios de diálogo y medios de notificación.
- **Sociedad y comunidades:** programas sociales, iniciativas de inversión social, voluntariado corporativo.
- **Medios de comunicación:** alianzas y espacios de diálogo.

5.2. Generamos valor social

Cultura organizacional

En 2025, AV Villas inició una transformación cultural que permitió la definición y el lanzamiento de nuevos valores para consolidar la cultura organizacional.



- **Somos íntegros:** actuamos con honestidad, transparencia y ética, tomando acciones y decisiones que benefician a todos.
- **Somos uno:** juntos somos más fuertes, apoyándonos, colaborando y avanzando como un solo equipo con un mismo objetivo.
- **Somos agradecidos:** valoramos la dedicación de nuestra gente y la confianza de nuestros clientes y accionistas, construyendo juntos el Banco que soñamos.
- **Somos apasionados:** amamos lo que hacemos, poniendo toda nuestra energía y entusiasmo en todo lo que emprendemos.
- **Somos empáticos:** nos ponemos en el lugar del otro, actuando con respeto y cercanía, generando espacios donde todos nos sentimos valorados.
- **Buscamos la excelencia:** trabajamos con disciplina, agilidad y determinación excediendo continuamente las metas que nos proponemos.

5.2.1. Talento y cultura AV Villas

El talento AV Villas es el motor fundamental para impulsar el modelo de Co-banking que facilita una relación más cercana y constructiva con los clientes. El bienestar de nuestro equipo es prioritario para hacer posible este relacionamiento, así como los objetivos estratégicos del Banco. En 2025 se promovió un entorno de trabajo seguro que favorezca el desarrollo profesional, el fortalecimiento de habilidades y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por medio del ciclo de vida del colaborador se gestionaron los siguientes componentes:

Incorporación. La planeación de talento identifica los perfiles y necesidades de cada área, valorando los niveles de cargo según la metodología de puntos. Los procesos de reclutamiento y selección se orientan a candidatos y candidatas idóneas y con afinidad hacia la cultura organizacional.

Crecimiento y madurez. La formación y el desarrollo ofrecen oportunidades de capacitación continua. Se destacan el Plan Básico Institucional para la Red de Oficinas, que afianza conocimientos mediante prácticas y tutorías, así como el Plan de Desarrollo Individual (PDI) para colaboradores ascendidos o vinculados en roles de liderazgo. Además, se dispone de contenidos actualizados para fortalecer el manejo de productos, políticas y servicios. Las promociones permiten asumir nuevos desafíos profesionales e incluyen una oferta de valor complementaria en beneficios.

Medición de desempeño. Se desarrolla en cuatro etapas: planeación de metas, retroalimentación, seguimiento y evaluación.

5.2.2. Oferta de valor para el equipo AV Villas

La oferta de valor para nuestros colaboradores incluye:

Bienestar integral	Salud mental	Relaciones laborales y diálogo social
• Implementación del Plan de Bienestar Integral 2025, con la participación de más de 1.420 colaboradores, fortaleciendo el bienestar físico, emocional y social, y promoviendo el engagement y la calidad de vida laboral.	• Consolidación del programa de salud mental “Un momento para mí”, mediante el cual 254 colaboradores recibieron acompañamiento psicosocial, reforzando la prevención, el cuidado emocional y la atención oportuna.	• Realización de comités trimestrales con las organizaciones sindicales, garantizando el cumplimiento de las convenciones colectivas y fortaleciendo un diálogo social permanente, transparente y constructivo.

Beneficios para los colaboradores

Plan de bienestar: actividades diseñadas según género, gustos, influencias regionales y edad, orientadas a mejorar la calidad de vida. Algunas incluyen participación de grupos familiares como esposos o esposas, hijos e hijas, así como padres y madres.

Celebraciones especiales: reconocimientos en fechas relevantes para colaboradores y sus familias, incluidos cumpleaños, Día del Niño, obsequios de Navidad y juguetes para beneficiarios.

Bienestar mental: prevención y acompañamiento en salud mental con actividades como webinars, charlas, tardes de libros, ferias de emprendimiento y acceso a plataformas de beneficios corporativos.

Otros beneficios: crédito de vivienda para colaboradores con más de tres años de antigüedad, horarios flexibles y póliza de vida e incapacidad.

5.2.3. Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

	En el 2025, el Banco lanzó su programa de Diversidad, Equidad e Inclusión denominado “¡Sin etiquetas!”, el cual busca promover una cultura organizacional inclusiva, fortalecer las capacidades de sus colaboradores y líderes en DEI, así como garantizar espacios laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación. Este programa está dirigido, especialmente, a tres grupos: mujeres, personas con discapacidad y personas con diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género.
Fortalecimiento institucional en enfoque DEI	• Conformación del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión. • Estandarización y socialización de protocolos y herramientas del Comité de Convivencia y la Línea Ética. • Lanzamiento del protocolo de prevención y atención del acoso sexual que garantiza confidencialidad, debida diligencia y enfoque de protección, en línea con los principios del Banco y la normativa vigente. • Campaña para la prevención del acoso sexual. • Lanzamiento de la Encuesta Sociodemográfica para conocer más sobre la conformación del equipo de colaboradores. • Planeación para la implementación de las Oficinas Incluyentes.
Sensibilizaciones, actividades y webinars DEI	• Charla “Menopausia, nueva etapa para florecer”, dictada por el ginecólogo endocrinólogo Germán Barón Castañeda y la ginecóloga y obstetra Adriana Camero Lascano. Contó con la participación de 145 personas. • Conferencia “Derechos de las Mujeres”, dictada por la Secretaría Distrital de la Mujer. • Taller “Ponte en mis zapatos”, para sensibilizar a los equipos de la Dirección General frente a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, con el acompañamiento de un intérprete en lengua de señas y la participación aproximada de 200 colaboradores.

	• Capacitación en inclusión de personas con discapacidad dirigida al equipo de Atracción y Desarrollo del Banco. • Webinars con la Cámara de la Diversidad sobre empoderamiento femenino, con una participación de más de 350 personas; ABC de la discapacidad, con más de 120 personas y ABC de la Diversidad Sexual, con más de 130 participantes. • Webinar “Conversemos de servicio” en el que se reconoció y agradeció a las voluntarias de Lengua de Señas que hacen parte de AV Villas. Este espacio destacó a colaboradores que se distinguen por su compromiso y entrega al cliente, junto a panelistas que comparten conocimientos sobre la experiencia del usuario. Este espacio contó con la participación de 152 colaboradores.
Capacitaciones en Derechos Humanos y DEI [GRI 404-1]	• 803 empleados y empleadas capacitadas en Derechos Humanos con 43 horas de formación. • 610 empleados y empleadas capacitadas en diversidad e inclusión con 14,5 horas de formación.

Juntos AV Villas

	Una de las prioridades de AV Villas es mantener una comunicación cercana y oportuna con sus colaboradores. Por esta razón, cuenta con un sólido Modelo de Comunicación Interna conformado por medios y canales al alcance de todos. En 2025, la APP Juntos AV Villas se integró a dicho modelo, mostrando la relevancia que se ha dado a la innovación. Al descargarse en los celulares, esta herramienta pone a la mano de los equipos, y de manera permanente, información sobre temas de interés como iniciativas, novedades, campañas y procesos internos, entre otros.
---	--

Cambios estructurales con foco estratégico

El 2025 fue un año de transformaciones en la estructura organizacional del Banco. Se creó la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Corporativa, la cual asumió las funciones de la Vicepresidencia Administrativa. La Vicepresidencia Financiera ajustó su denominación, manteniéndose únicamente como Vicepresidencia Financiera, así mismo, la Gerencia de Crédito Corporativo pasó a depender de la Gerencia Nacional de Crédito.

Adicionalmente, la Vicepresidencia de Riesgos, anteriormente denominada Vicepresidencia de Analítica y Riesgos, redefinió su alcance. La gestión de analítica fue trasladada a la Vicepresidencia de Desarrollo de Negocios e Innovación, y la función de Oficial de Datos pasó a depender de la Vicepresidencia Jurídica.

Finalmente, la Gerencia de Experiencia de Cliente dejó de depender de la Presidencia y pasó a formar parte de la Vicepresidencia de Desarrollo de Negocios e Innovación.

5.2.4. Conformación del equipo AV Villas

[GRI 2-7]

AV Villas cuenta con un total de 3.743 empleados directos distribuidos en 3.649 empleados directos a término indefinido y 94 aprendices SENA, al 31 de diciembre de 2025. Los colaboradores con jornada completa son

3.413, mientras que de tiempo parcial son 330. Es importante señalar que el Banco no cuenta con personal directo a término fijo. En la siguiente infografía se presenta la demografía de nuestros colaboradores por género, rangos de edad y categorías laborales.

3.743 Colaboradores con contrato directo	2.455 Mujeres con contrato directo 	1.288 Hombres con contrato directo 
--	---	---

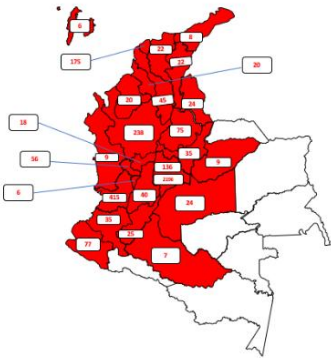
Diversidad de nuestro talento

Como resultado de la Encuesta del Clima realizada en el 2025, se obtuvo la siguiente información de diversidad en colaboradores.

- **Afrodescendientes:** 134 personas del talento AV Villas se autoreconocen como afrodescendientes
- **Comunidad LGBTQ+:** 85 personas se autoidentifican como parte de la comunidad LGBTQ+

Empleados por región

3.743
Empleos directos a nivel nacional



[GRI 2-7 y 2-8] Colaboradores y trabajadores temporales por tipo de contrato y género

Tabla 11. Colaboradores y trabajadores temporales por tipo de contrato y género

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total
Directos término indefinido	2405	1244	3649
Directos término fijo	0	0	0
Aprendices y SENA	50	44	94
Total directos	2455	1288	3743

Temporales transitorios	213	80	293
Outsourcing permanentes	1301	823	2124
Total	3969	2191	6160

[GRI 2-7 y 2-8] Colaboradores por categoría laboral, género y tipo de contrato

Tabla 12. Colaboradores por categoría laboral, género y tipo de contrato

Colaboradores por categoría laboral, género y tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Alta Dirección - Directo: término indefinido	3	8	11
Gerencia Media - Directo: término indefinido	14	37	51
Gerencia Subalterna - Directo: término indefinido	509	301	810
Áreas funcionales - Directo: término indefinido	1879	898	2777
Total - Directo término indefinido	2405	1244	3649
Áreas funcionales - Aprendices y SENA	50	44	94
Total - Aprendices y SENA	50	44	94

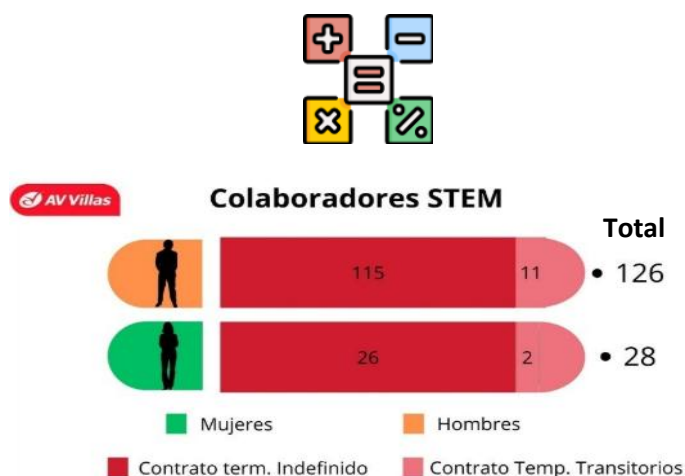
Colaboradores por edad, género y tipo de contrato

[GRI 405-1] [SASB FN-AC-330a.1]

Tabla 13. Colaboradores por edad, género y tipo de contrato

Colaboradores por edad, género y tipo de contrato	Número de mujeres	Número de hombres	Número total de colaboradores
Menores de 30 años – Directo Término Indefinido	485	261	746
Entre 30 y 50 años – Directo Término Indefinido	1678	786	2464
Mayores a 50 años – Directo Término Indefinido	242	197	439
Total - Directo término indefinido	2405	1244	3649
Menores de 30 años – Aprendices y SENA	48	43	91
Entre 30 y 50 años – Aprendices y SENA	2	1	3
Total - Aprendices y SENA	50	44	94

Colaboradores de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)



Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres en el año 2025 [GRI 405-2]

Tabla 14. Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres en 2025

Ratio salario	2025 (%)
Alta dirección	62,9
Gerencia media	90,4
Gerencia subalterna	77,1
Áreas funcionales	71,6

Incorporaciones

Atraer y seleccionar al mejor talento humano es fundamental para el crecimiento de la organización y el de sus grupos de interés. En el año 2025, se abrieron 544 vacantes, de las cuales 209 fueron cubiertas por empleados internos, lo cual representa el 38%.

Nuevos empleados por categoría laboral y género [GRI 401-1]

Tabla 15. Nuevos empleados por categoría laboral y género

Colaboradores nuevos por categoría laboral y género	Mujeres	Hombres	Total de nuevos empleados
Alta Dirección	2	1	3
Gerencia Media	3	3	6
Gerencia Subalterna	22	20	42
Áreas Funcionales	254	176	430
Total	281	200	481

Nuevos empleados por rango de edad y género [GRI 401-1]

Tabla 16. Nuevos empleados por rango de edad y género

Colaboradores nuevos por rango de edad y género	Mujeres	Hombres	Total de nuevos empleados
Menores de 30 años	191	130	321
Entre 30 – 50 años	86	61	147
Mayores a 50 años	4	9	13
Total	281	200	481

Rotación de empleados

La tasa de rotación del Banco para el año 2025 fue de 18,03% y la Tasa de rotación voluntaria fue de 7,06%. A continuación, se presentan los datos de rotación desglosados por rangos de edad y categoría laboral.

Tasa de rotación por edad

Tabla 17. Tasa de rotación por edad

Edad	Tasa 2025
Menores de 30 años	35.36 %
Entre 30 – 50 años	13.01 %
Mayores de 50 años	17.54 %

Tasa de rotación por categoría laboral

Tabla 18. Tasa de rotación por categoría laboral

Categoría laboral	2025
Alta dirección	27.27 %
Gerencia media	15.69 %
Gerencia subalterna	13.70 %
Áreas funcionales	19.92 %

Crecimiento, desarrollo y formación de colaboradores

AV Villas cuenta con una amplia oferta de programas de desarrollo y formación. En el año 2025 se brindaron 126.716 horas de formación a nuestros colaboradores, las cuales se distribuyen de la siguiente manera por categoría laboral:

Tabla 19. Horas de formación por categoría laboral

Categoría laboral	Horas de formación	Promedio de horas de formación
Alta Dirección	191	15
Gerencia media	814	15
Gerencia subalterna	14.100	18

Junior management	1.130	11
Áreas funcionales	110.480	30
Total	126.716	27

Los procesos de formación del Banco no se limitan exclusivamente a los empleados directos, sino que contemplan como una población relevante a aprendices y personal temporal, quienes reciben capacitación alineada con los requerimientos operativos, especialmente para la Red de Oficinas. Este enfoque permite fortalecer capacidades clave y asegurar la adecuada gestión de procesos y productos en los distintos niveles de la operación.

[GRI 404-1]

Tabla 20. Inversión en capacitación y formación

Inversión en capacitación y formación	2025
Valor promedio invertido en programas de capacitación y formación	\$146.518
Monto total invertido en programas de capacitación y formación	\$673.982.002

Programas de desarrollo y formación

Coaching ejecutivo

Es una iniciativa estratégica dirigida a la alta y media gerencia, orientada a fortalecer la efectividad del liderazgo en posiciones de alto impacto mediante procesos de acompañamiento individual desarrollados con coach externos. El programa impulsa la toma de decisiones en entornos complejos, la gestión del cambio y la alineación del estilo de liderazgo con la cultura y estrategia del Banco, en coherencia con el Modelo de Liderazgo y sus pilares. El coaching ejecutivo aporta al fortalecimiento de la coherencia entre liderazgo y cultura organizacional, mejora la efectividad en la toma de decisiones, impulsa ambientes de trabajo de alto desempeño y contribuye a la sostenibilidad y competitividad del Banco mediante líderes con visión y foco en resultados.

Entrénate - Desarrollo de Liderazgo

Es un programa dirigido a líderes, orientado al desarrollo de capacidades clave a través de los ejes *Me lidero*, *Lidero mi equipo* y *Lidero los resultados*. Integra talleres experienciales, metodología 70-20-10 y Planes de Desarrollo Individual, acompañados por habilitadores internos y herramientas tipo coaching. Con este programa se acelera la transición a roles de liderazgo y se fortalece una base de líderes alineados al Modelo del Banco. Asimismo, impulsa la autogestión, la movilización de equipos y la preparación de talento para posiciones futuras.

[GRI 404-2]

Tabla 21. Empleados con planes de carrera

Empleados con planes de carrera	Número de empleados	Porcentaje de empleados
Empleados con planes de carrera	45	1.20%
Empleados con desarrollo de competencias	2074	55.4%

Transición digital

Esta iniciativa está orientada a fortalecer las capacidades digitales de los colaboradores y a promover la adopción de nuevas formas de trabajo, mediante procesos de sensibilización, formación y acompañamiento en herramientas digitales. En este marco, se destaca el proyecto Copilot, enfocado en potenciar la productividad, la eficiencia operativa y la toma de decisiones a través del uso responsable de inteligencia artificial, alineado con los lineamientos de seguridad, gobierno y estrategia del Banco. Este programa impulsa la adopción digital, mejora la eficiencia y productividad en los equipos, fortalece competencias para el trabajo del futuro y contribuye a una transformación digital sostenible y alineada a los objetivos estratégicos de la organización.

- Formación en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), compuesta por 636 horas de capacitación en cursos y contenidos dirigidas a colaboradores. Esta formación estuvo orientada al fortalecimiento de competencias tecnológicas, analíticas y digitales, fundamentales para apoyar la transformación digital y la sostenibilidad del negocio.
- [GRI 404-1] 3.930 empleados capacitados y/o formados en temas de Seguridad de la información, Riesgos Tecnológicos y Ciberseguridad con 24,5 horas de formación.

Programas de formación y desarrollo para la Red de Oficinas

Son programas de formación orientados a fortalecer competencias de liderazgo, adaptación al cambio y capacidades comerciales en la Red de Oficinas, integrando de manera transversal los nuevos valores corporativos y la cultura organizacional. Las experiencias de aprendizaje promueven comportamientos alineados a la identidad renovada del Banco, el trabajo colaborativo y la orientación al cliente, en coherencia con las estrategias comerciales, nuevos productos y esquemas de compensación. Contribuyen al fortalecimiento y apropiación de los nuevos valores y la cultura en la red comercial, mejoran el clima organizacional y el compromiso del equipo, potencian la efectividad del liderazgo y generan un impacto positivo en la productividad, apalancando la adopción de nuevas estrategias y modelos comerciales.

Educación cultural

Son iniciativas orientadas a la transformación cultural e inclusiva, las cuales consolidan un modelo centrado en comportamientos alineados a la identidad organizacional e integran la Diversidad, Equidad e Inclusión como ejes culturales transversales, fortaleciendo el liderazgo y la forma de trabajar. Estos componentes fortalecen la alineación estratégica, la coherencia en la toma de decisiones, el compromiso y el sentido de pertenencia, impulsa la innovación, mejora el clima organizacional y contribuye a la sostenibilidad y reputación corporativa.

Iniciativa “AViertamente” con el Presidente

En 2025, el Banco consolidó la iniciativa “AViertamente”, un espacio periódico de conversación directa entre la Presidencia y los colaboradores, orientado a fortalecer la cultura y la construcción colectiva. Este encuentro, sin libreto y con la participación de todas las áreas, se convirtió en un espacio clave de liderazgo cercano y confianza organizacional, reafirmando que la voz de nuestros colaboradores es un activo estratégico para la

sostenibilidad del negocio. En estos espacios, una vez iniciado el programa, se logró la participación de 32 personas, 9 de ellas de Bogotá, 12 de Cali y 11 de Barranquilla.

Resultados de los procesos de formación y capacitación

Tabla 22. Capacitación y formación por tipo de contrato

[GRI 404-1]

Formación y capacitación - Directos e indirectos	Directos	Indirectos
Número de colaboradores capacitados y formados	4075	617
Número total de horas de capacitación y formación	67420	59296
Promedio de horas en capacitación y formación	16.5	96
Porcentaje de horas de capacitación y formación	53%	46%

Tabla 23. Capacitación y formación por género

[GRI 404-1]

Formación y capacitación por género	Mujer	Hombre
Número de colaboradores capacitados y formados	3126	1566
Número total de horas de capacitación y formación	91921	34795
Promedio de horas en capacitación y formación	25	29
Porcentaje de horas de capacitación y formación	73%	27%

Tabla 24. Capacitación y formación según la edad

[GRI 404-1]

Capacitación y formación según la edad	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Número de colaboradores capacitados y formados	1143	3052	497
Número total de horas de capacitación y formación	55882	64284	6550
Promedio de horas en capacitación y formación	48.9	21	13
Porcentaje de horas de capacitación y formación	45%	50%	5%

Tabla 25. Capacitación y formación según la categoría laboral

[GRI 404-1]

Capacitación y formación según la categoría laboral	Alta dirección	Gerencia media	Gerencia subalterna	Áreas Funcionales
Número de colaboradores capacitados y formados	13	54	899	3726

Número total de horas de capacitación y formación	191	814	15231	110480
Promedio de horas de capacitación y formación	15	15	17	30
Porcentaje de horas de capacitación y formación	0.5%	1%	12%	87%

5.2.5. Evaluación de desempeño

El Banco lleva a cabo un proceso orientado al desarrollo y reconocimiento del talento y a la identificación del potencial humano como factor fundamental de éxito, que facilite la medición, retroalimentación, mejoramiento y desarrollo constante de cada uno de los colaboradores con contrato a término indefinido, desde su vinculación y durante toda su permanencia en la organización. Esta evaluación se realiza anualmente. Las fases definidas para el proceso de Gestión de Desempeño son:



El desempeño de un colaborador se mide a través de las siguientes variables, cuyo peso y componentes pueden ser revisados y ajustados de acuerdo con la estrategia definida en el Banco, incluyendo el objetivo organizacional, el objetivo funcional y las competencias asociadas a los comportamientos esperados.

Tabla 26. Evaluación de empleados

[GRI 404-3]

Evaluación de empleados	Mujeres evaluadas	Hombres evaluados	Total empleados evaluados
Evaluación de desempeño por gestión de objetivos	2390	1229	3619
Evaluación multidimensional (ej. 360) ⁴	481	309	790
Evaluación de desempeño basada en equipos	481	309	790
Conversaciones ágiles	2390	1229	3619
Total de empleados evaluados	2390	1229	3619

Encuestas sobre el bienestar de colaboradores

El Banco realizó una encuesta sobre el bienestar de colaboradores. Como resultado se obtuvo en el NPS 83%, con un porcentaje de respuesta del 88%.

5.2.6. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 403-1]

En 2025, la seguridad y el bienestar de los colaboradores fueron prioridades para AV Villas. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se mantuvo alineado con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las disposiciones legales vigentes, reflejando el compromiso institucional con la prevención de riesgos laborales y la protección integral de colaboradores, contratistas y proveedores.

El sistema opera bajo lineamientos legales del Gobierno nacional y brinda cobertura al 100% de la población vinculada, incluyendo empleados directos, temporales, contratistas y proveedores. Su implementación se extiende a las 217 oficinas y sedes administrativas del Banco en todo el país.

Avances y logros

- AV Villas alcanzó la certificación de estándares mínimos otorgada por ARL ALFA, con un resultado del 100% de cumplimiento.
- El Banco cuenta con un plan de acción integral, con objetivos cuantificados para la gestión de riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades, logrando un 90% de ejecución.
- Para garantizar la prevención y el control de situaciones de emergencia, se diseñó el Plan Maestro de Gestión de Riesgos y Desastres (GRED), el cual integra 475 brigadistas capacitados de manera periódica en distintos planes operativos. La comunicación y participación permanente de este equipo nos permite anticipar y responder de forma efectiva a los cambios que puedan presentarse a nivel nacional.
- Con base en indicadores como la accidentalidad anual, el ausentismo y las patologías de origen laboral, el Banco desarrolla actividades inclusivas dirigidas a toda la población. Entre ellas se destacan las charlas mensuales de prevención de ausentismo, Jornada Nacional de Salud, entre otros espacios de integración enfocados en la promoción del bienestar y el cuidado de la salud.
- En inspecciones internas, se logró una cobertura del 60% de las oficinas y sedes a nivel nacional con los líderes activos del COPASST, identificando oportunidades de mejora y estableciendo planes de acción para dar cumplimiento a los requerimientos evidenciados.
- En mayo de 2024, el proveedor CODESS realizó un ejercicio de auditoría que permitió definir un plan de trabajo ejecutado durante 2025, fortaleciendo la gestión preventiva y el cumplimiento normativo.
- [GRI 403-5] Se realizaron 45 formaciones relacionadas con el SST, correspondientes a 157 horas al año, en temas de promoción y prevención de los diferentes factores de riesgo en el Banco.

5.2.7. Compromiso social

En el año 2025, AV Villas impulsó iniciativas sociales orientadas a fortalecer la participación, la integración y el bienestar en las comunidades. A lo largo del año, el Banco acompañó actividades culturales, educativas, deportivas y tradicionales que generaron espacios de encuentro y colaboración, además de acciones que

promovieron el cuidado, la solidaridad y la construcción colectiva de tejido social. Estos esfuerzos reflejan el compromiso del Banco con el desarrollo social, impulsando hábitos saludables, fortaleciendo vínculos comunitarios y creando oportunidades para que más personas se conecten, aprendan y participen activamente en su entorno.

Iniciativas sociales

Infancia y adolescencia

Parques infantiles. AV Villas acompañó la construcción y adecuación de ocho parques infantiles en Antioquia y Bolívar, creando espacios seguros y accesibles que promueven el juego, la participación y la convivencia comunitaria.

Batalla de Genios. El Banco participó en la ‘Batalla de Genios’, acercando a estudiantes de Mosquera (Cundinamarca) a experiencias que fortalecen su interés por la ciencia, la tecnología y la ingeniería. La actividad benefició a 1.800 participantes con espacios de aprendizaje dinámico y colaborativo.

Donación de bicicletas. En alianza con la Fundación Mundo Mejor, el Banco entregó 30 bicicletas al corregimiento de Potrerillo (Palmira) para facilitar la movilidad cotidiana y mejorar el acceso a actividades educativas y comunitarias.

Instrumentos musicales. En los departamentos de Antioquia y Nariño, AV Villas entregó más de 100 instrumentos musicales para fortalecer escuelas y procesos de formación en música tradicional.

Kits escolares. Mediante alianzas con entidades y fundaciones, se entregaron 8.396 kits escolares en los departamentos de Antioquia, Nariño, Sucre, Tolima, Risaralda y Huila, facilitando el acceso a elementos esenciales para el estudio.

Regalos de Navidad. Con el apoyo de entidades locales y organizaciones comunitarias, AV Villas entregó más de 1.700 regalos a niñas, niños y adolescentes en diferentes regiones del país, llevando un mensaje de unión y esperanza en la época decembrina.

Goool - Banking. AV Villas llevó alegría y tradición a diversas regiones con la entrega de 13.000 balones elaborados por artesanos de Monguí (Boyacá). La iniciativa llegó a los departamentos de Casanare, Nariño, Tolima, Antioquia, Cauca, Magdalena, Sucre, Bolívar y Valle del Cauca, impulsando el juego, la unión familiar y la participación comunitaria.

Adulto mayor

El Banco impulsó iniciativas orientadas al bienestar de adultos mayores, facilitando su día a día y fortaleciendo entornos más solidarios y dignos.

Hogares dignos. AV Villas acompañó el mejoramiento del Hogar Bienestar Luz de Esperanza, donde residen 21 adultos mayores, renovando sus espacios para hacerlos más cómodos y acogedores.

Sillas de ruedas. El Banco entregó 290 sillas de ruedas a adultos mayores y personas con movilidad reducida en los departamentos de Córdoba, Sucre, Antioquia, Nariño y Huila, permitiendo mejoras en su movilidad diaria y en la accesibilidad de su entorno.

Mercados. AV Villas acompañó la entrega de mercados solidarios a 912 adultos mayores en Valle del Cauca y Cauca, llevando tranquilidad a sus hogares y promoviendo encuentros que fortalecen el sentido de comunidad.

Apoyo al deporte

El Banco impulsó actividades deportivas que fortalecen el bienestar y la unión en las comunidades. Este año acompañó eventos que reunieron a miles de personas: más de 102.000 corredores en Antioquia, 1.282 en la carrera realizada con FONDESER y 11.800 mujeres en la Carrera de la Mujer en Soacha (Cundinamarca).

Ferias y fiestas tradicionales

AV Villas acompañó celebraciones que fortalecen la identidad regional, con presencia en eventos como las Fiestas de Independencia en Cartagena, las Ferias de la Cosecha en Pereira y el Festival del Bambuco en el Huila, entre otras festividades que convocaron a millones de personas.

Otras iniciativas sociales

Tapas para Sanar. A través de la alianza con la Fundación Sanar Niños con Cáncer, AV Villas entregó más de 14 toneladas de tapas plásticas recolectadas en oficinas de todo el país, así como 334,3 toneladas de residuos aprovechables. Estos aportes fortalecen el programa de reciclaje de la Fundación y contribuyen a la financiación de tratamientos, acompañamiento psicosocial y actividades misionales para niños, niñas y adolescentes.



Misión La Guajira. Como parte del Grupo Aval, el Banco participó en una jornada especial para las comunidades wayúu de Manaure y Uribia. Gracias al apoyo de colaboradores y clientes de las entidades del Holding, se recolectaron 900 regalos para niñas, niños y adolescentes, compartiendo alegría y acompañamiento con las familias del territorio.

Becas Solidaridad por Colombia. En 2025, el Banco impulsó el acceso a la educación superior, brindando apoyo a 10 becas universitarias del Programa Diana Turbay de la Fundación Solidaridad por Colombia. Con esta iniciativa, 10 jóvenes solidarios vinculados al programa pudieron continuar con sus estudios universitarios para avanzar en su desarrollo personal y profesional.

5.3. Un entorno sostenible

AV Villas es consciente de la importancia del cuidado del entorno en el que opera, por lo cual ha establecido acciones dirigidas a la gestión estratégica de los asuntos ambientales y del cambio climático.

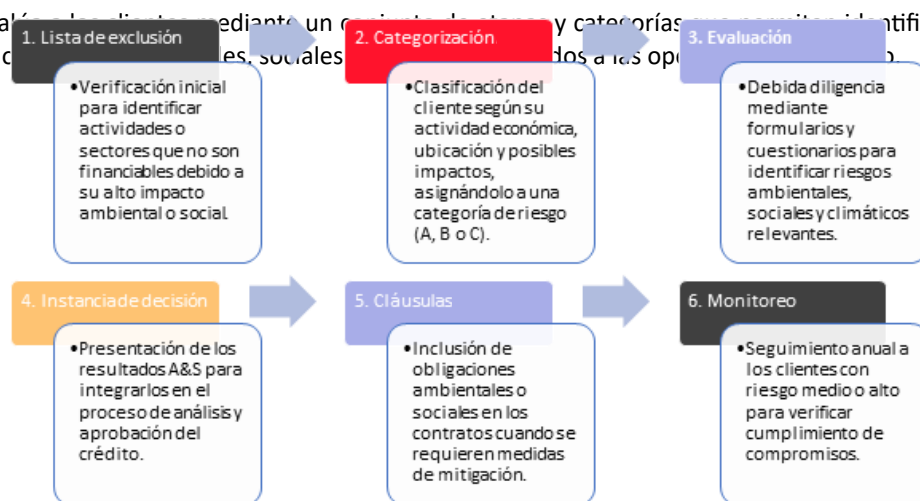
5.3.1. Estrategia climática

En el 2025, el Grupo Aval estableció su estrategia climática, la cual se empezó a adoptar por parte de cada una de sus entidades, incluyendo a AV Villas. Esta estrategia a nivel del Holding permite fortalecer el aporte de cada entidad a la transición hacia una economía baja en carbono y resiliente al clima desde cuatro pilares: gobernanza, estrategia, gestión del riesgo, y métricas y objetivos. Transversalmente, la estrategia climática del Grupo Aval establece como focos estratégicos la gestión de riesgos climáticos, la gestión de la huella de carbono, las emisiones financiadas y el financiamiento climático.

Riesgos Ambientales, Sociales y Climáticos

AV Villas avanzó en la integración de los riesgos climáticos dentro de la gestión ambiental y social de AV Villas, consolidando al Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) como el eje central para identificar y gestionar los riesgos sociales y ambientales así como los derivados del cambio climático en las operaciones financiadas. Este avance responde al reconocimiento de que los riesgos físicos y de transición pueden incidir en la continuidad de las actividades económicas de los clientes.

El SARAS evalúa los riesgos ambientales, sociales y climáticos mediante un proceso de seis etapas y categorías de riesgo para identificar, analizar y gestionar los riesgos ambientales, sociales y climáticos en los proyectos financiados por el Banco.



Categorización

Con el fin de contar con una visión clara del nivel de exposición ambiental, social y climática de los clientes, en 2025 el Banco realizó la evaluación de estos riesgos para las compañías del segmento de gran empresa y oficial, es decir, aquellas con ventas anuales superiores a \$80.000 millones de pesos. La evaluación consideró la actividad económica, la ubicación geográfica y el valor aprobado en la operación, permitiendo identificar riesgos relevantes dentro del proceso de crédito. A partir de esta evaluación, los clientes fueron clasificados de la siguiente manera:

- **Categoría A (Alto nivel de riesgo):** actividades con impactos significativos y potencialmente irreversibles; requieren mayores medidas de control y seguimiento especializado.
- **Categoría B (Medio nivel de riesgo):** riesgos moderados que pueden gestionarse mediante acciones de mitigación.
- **Categoría C (Bajo nivel de riesgo):** actividades con baja probabilidad de generar impactos adversos; continúan el proceso de crédito sin requerir medidas adicionales.

En total, se evaluaron 387 clientes mediante formularios y cuestionarios especializados que permitieron clasificar su nivel de riesgo ambiental y social. Como resultado, el 93% de los clientes evaluados se ubicó en la categoría de riesgo bajo (C), el 4% en riesgo medio (B) y el 3% restante en riesgo alto (A).

Los resultados permitieron contar con un panorama general del nivel de riesgo ambiental y social del portafolio evaluado en 2025. Esta información se consolidó como una base útil para orientar las revisiones y mejoras futuras del proceso, fortaleciendo la capacidad del Banco para avanzar en una gestión coherente con la dinámica del entorno y las tendencias del sector en sostenibilidad.

Riesgos físicos en instalaciones propias

Con el fin de asegurar la continuidad operativa y la prestación de servicios, el Banco realizó una evaluación de riesgos físicos en sus instalaciones a nivel nacional. El análisis consideró la exposición de las sedes a amenazas naturales y climáticas que podrían afectar la infraestructura y el funcionamiento diario.

Las vulnerabilidades identificadas incluyen riesgos asociados a sismos y terremotos, erupciones volcánicas, maremotos, inundaciones, precipitaciones extremas, derrumbes y deslizamientos, incendios forestales, vendavales, vientos fuertes y huracanes.

Este ejercicio permitió reconocer los riesgos a los que pueden estar expuestas las instalaciones y avanzar en la identificación de medidas preventivas y estrategias de mitigación que contribuyan a mantener la continuidad operativa y la seguridad de los equipos y usuarios.

5.3.2. Métricas y objetivos climáticos

Como parte del compromiso del Banco con una gestión climática responsable, durante 2025 AV Villas avanzó en el fortalecimiento de las métricas asociadas a nuestra huella de carbono. Este trabajo se apoyó en los resultados del inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año base 2024, elaborado bajo estándares internacionales como el GHG Protocol y la ISO 14064-1:2018.

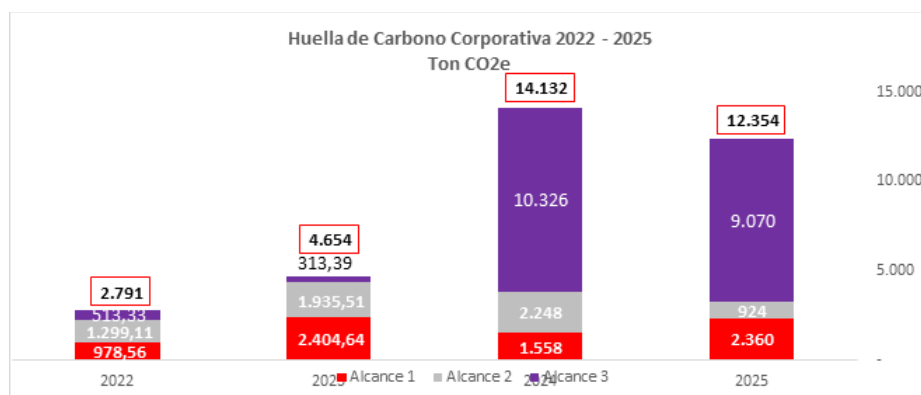
En línea con este proceso de fortalecimiento metodológico, el Banco formalizó su adhesión en diciembre de 2025 al Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), un marco internacional que promueve la estandarización en la contabilidad de emisiones financiadas (Alcance 3). Esta adhesión permitirá fortalecer la calidad, trazabilidad y comparabilidad de los inventarios, alineándolos con las mejores prácticas del sector financiero global.

5.3.3. Huella de carbono

Como parte de las métricas y objetivos del Banco frente a la gestión climática, durante 2025 se continuó en la medición de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), bajo estándares internacionales como el GHG Protocol y la norma ISO 14064-1:2018.

- **Alcance 1:** corresponde a las emisiones directas generadas a partir de fuentes que el Banco controla de manera directa, incluyendo el uso de combustibles en plantas y vehículos, recargas de gases refrigerantes en sistemas de aire acondicionado y la recarga de extintores.
- **Alcance 2:** Gases Efecto Invernadero (GEI) derivados de la electricidad que utiliza el Banco en todas sus operaciones.
- **Alcance 3:** incluye las emisiones relacionadas con la operación del Banco pero no están bajo su control directo. Abarca impactos asociados a los bienes y servicios adquiridos, los viajes de trabajo, la movilidad de los colaboradores, la gestión de residuos y las actividades previas al uso de combustibles. También incorpora las emisiones financiadas calculadas con la metodología PCAF. Sin embargo, la inclusión de esta categoría en la serie histórica no se incluye en el gráfico porque generaría una variación significativa en los resultados frente a los años anteriores, afectando la comparabilidad.

Gráfica 28. Huella de carbono corporativa 2022 - 2025



La huella corporativa del Banco en 2025 fue de 12.354 Ton CO2e que representan 12,58% menos con respecto al año 2024. La contribución por alcance es la siguiente: alcance 1 (19,10%), alcance 2 (7,47%) y alcance 3 sin emisiones financiadas (73,41%).

En el alcance 1 se evidencia una mayor participación de los gases refrigerantes, lo que permitió identificar una oportunidad para avanzar en la modernización de los sistemas de climatización con refrigerantes más amigables con el ambiente.

En el alcance 2 se presentó una disminución significativa frente al 2024, explicada por dos factores principales: una reducción del 7,9 % en el consumo de energía eléctrica en 2025 frente al año anterior y la actualización del factor de emisión del Sistema Interconectado Nacional, la cual presentó una variación de -55,25 %.

Asimismo, en el alcance 3 (sin emisiones financiadas) se presentó una reducción frente al 2024, pasando de 10.326 a 9.070 tCO₂e (-12,2 %). Este resultado evidencia un menor impacto agregado de la cadena de valor asociado principalmente a compras, bienes de capital y movilidad.

Intensidad de las emisiones operativas

A partir de las emisiones correspondientes a los alcances 1, 2 y 3, excluyendo las emisiones financiadas, la intensidad de las emisiones operativas se ubicó en 2 tCO₂e por colaborador y trabajador. Este indicador permite evaluar el desempeño ambiental en relación con su nivel de operación y facilita el seguimiento de la eficiencia en adelante.

Emisiones financiadas

En 2025 el Banco estimó por primera vez las emisiones financiadas de GEI (Categoría 15 del GHG Protocol) con los datos de la cartera al 31 de diciembre de 2024, la cual se configura como línea base para comprender la magnitud y distribución preliminar del impacto asociado a las operaciones crediticias.

Las emisiones financiadas asociadas al portafolio alcanzaron un total de 167.828,39 tCO₂e, resultado que refleja el peso relativo de cada línea de negocio dentro de nuestra cartera. La mayor contribución proviene de los préstamos corporativos, equivalentes al 84,89% del total; seguidos por las hipotecas, que aportan aproximadamente el 15%. Los productos de vehículos (156,64 tCO₂e) y bienes raíces comerciales (16,83 tCO₂e) representan una proporción marginal debido al menor número de operaciones asociadas. Para este ejercicio se consideró el 45,2% de la cartera total, equivalente a COP 6,4 billones, proporción que refleja la disponibilidad y calidad de la información consolidada para este primer año de aplicación formal de la metodología PCAF.

En promedio, el Banco generó 0,0258 toneladas de CO₂e por cada millón de pesos colocados en cartera. Este indicador constituye la referencia para el monitoreo de la intensidad de emisiones del portafolio y para la toma de decisiones orientadas a la gestión del riesgo climático y el diseño de estrategias de descarbonización para acompañar a los clientes en su transición.

Financiamiento climático

En el 2025, se inició el proceso de diseño de un piloto de producto orientado al financiamiento de energía solar en clientes de AV Villas.

Ecoeficiencia

[GRI 3-3]

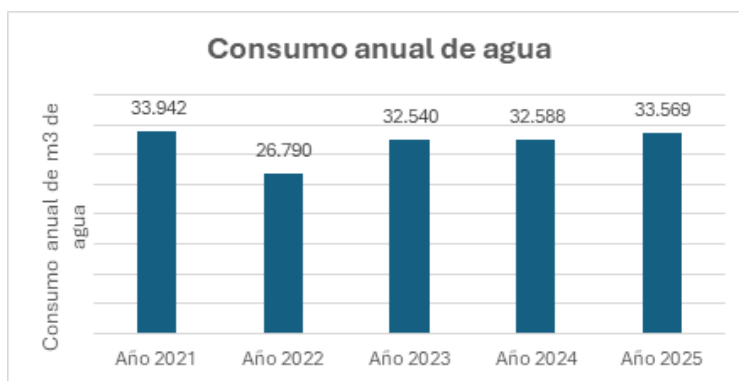
Optimización del consumo de agua

[GRI 303-5]

AV Villas cuenta con lineamientos para incentivar el buen uso de aparatos sanitarios e implementar griferías y accesorios con mayor eficiencia en consumo de agua. Entre las intervenciones de 2025, se destacan 97 oficinas con mantenimiento; tres oficinas y dos sedes administrativas con proyectos nuevos o remodelaciones y la instalación de griferías ahorradoras en todos los aparatos sanitarios (lavaplatos, lavamanos y sanitarios), obteniendo ahorros de 218 m³ de agua al año.

El Banco continuó con la campaña denominada “Buenas Prácticas” cuyo objetivo es concientizar a los colaboradores en el uso óptimo de aparatos sanitarios que involucran el consumo de agua, por medio de mensajes periódicos en los diferentes canales internos de comunicación. Esto con el propósito de optimizar los tiempos de vertimiento, reporte oportuno de daños en accesorios y cierre de llaves cuando no sea necesario el flujo de agua.

Gráfica 29. Consumo anual de agua



**Las cifras anuales contemplan el periodo facturado en 2025.*

El consumo total de agua del año 2025 fue de 33.569 m³, el cual presentó un incremento del 3,01% frente al año anterior. Todo el consumo hídrico proviene del sistema de acueducto de cada uno de los lugares en los que operan las oficinas.

Proyecto de ahorro de agua 2025

La Instalación de aparatos sanitarios con válvulas ahorradoras de agua en proyectos nuevos o remodelaciones (3 Oficinas y 2 Sedes Administrativas), tuvo un costo de \$14.5 millones, el cual logró un ahorro anual estimado de 218 m³ de agua que equivale a \$1.2 millones/año.

[303-4] En relación con los vertimientos de aguas residuales, es importante señalar que no se cuenta con un cálculo detallado. Sin embargo, se ha estimado que estos corresponden al 90% del consumo de agua, considerando las actividades en las que se utiliza el recurso hídrico. Así pues, en el año 2025 los vertimientos son aproximadamente de 30.212,1 m³ y estos son vertidos al alcantarillado.

Optimización del consumo de energía eléctrica

[GRI 302-1] [GRI 302-4] [GRI 302-3]

AV Villas cuenta con lineamientos para implementar sistemas más eficientes en iluminación de Oficinas. A continuación, se resaltan las iniciativas de optimización del año 2025:

Iluminación de avisos exteriores

Para el año 2025 todos los avisos de oficinas contaron con iluminación Led, lo que genera un ahorro permanente de más de 650.000 kilowatios anuales frente al consumo con el antiguo sistema de iluminación fluorescente.

Iluminación interna en oficinas

El Banco continuó instalando iluminación interna con tecnología Led en aperturas, remodelaciones, puestas a punto en la red nacional y sedes administrativas (cuatro oficinas y dos sedes administrativas). Esta acción le ha permitido al Banco optimizar el consumo de energía eléctrica por iluminación en un 60% del consumo total de cada sede intervenida, lo que representa más de 24.000 kw durante el año.

Buenas prácticas

Por medio de la campaña “Buenas Prácticas” se generó conciencia entre los colaboradores sobre el uso óptimo de elementos que involucran el consumo de energía eléctrica, empleando mensajes en los diferentes canales internos de comunicación. Lo anterior, con el propósito de optimizar las horas de encendido de equipos de

aire acondicionado, apagar la iluminación en zonas donde no hay funcionarios, apagar en sedes bancarias 30 minutos después del cierre al público y no dejar electrodomésticos encendidos, tales como hornos, cafeteras, monitores de computador, pantallas de video, entre otros, cuando no se requiera su uso.

Herramienta de monitoreo

El Banco continuó con la consultoría de la empresa Energy Master, que a través de su software permite medir y analizar mensualmente los consumos de energía de las oficinas o sedes administrativas con mayor consumo, captar desviaciones en consumo, detectar errores de facturación y tomar correctivos y coordinar las reclamaciones correspondientes.

Reducción de encendido de luminarias en sedes administrativas

El Banco redujo en dos horas diarias, en promedio, el encendido de las luces en sedes administrativas a nivel nacional, logrando disminuir el consumo eléctrico en más de 14.000 KW al año

Reducción de encendido de iluminación en avisos exteriores

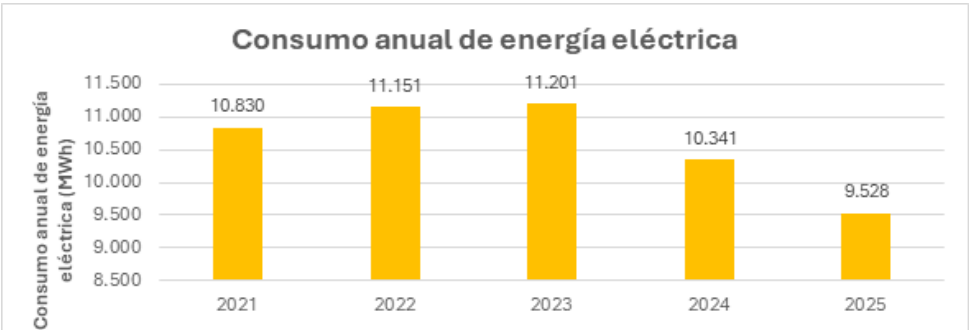
El Banco redujo en 1.5 horas diarias, en promedio, el encendido de la iluminación de los avisos exteriores en todas las oficinas a nivel nacional, logrando bajar el consumo eléctrico en 54.000 KW al año.

Auditoría energética 2025

AV Villas inició en 2025 un programa de auditorías energéticas en los sitios con altos consumos con respecto a la línea base. Por medio de este análisis, la auditoría proporcionó una visión clara de las áreas críticas donde se pueden implementar mejoras. Durante la auditoría energética se desarrollarán las siguientes actividades: recopilación de análisis de la información disponible, mediciones técnicas en sitio, caracterización energética, entrevista de hábitos de consumo con personal en sitio, identificación de oportunidades de mejora del desempeño energético, identificación de posibles hábitos de consumo, análisis energético, diagnóstico visual del estado de los equipos y posibles ineficiencias. Durante el primer trimestre del año 2026, se analizarán el diagnóstico y las recomendaciones con el fin de establecer el plan de acción y mejora.

El Banco continúa trabajando en la optimización de los diseños de iluminación, sectorizando espacios e instalando interruptores individuales para racionalizar el consumo en espacios no utilizados, junto a la instalación de luminarias más eficientes (lumens/vatio) con un mejor resultado en luxes a plano útil, manteniendo niveles adecuados de iluminación en puestos de trabajo y zonas de circulación.

Gráfica 30. Consumo anual de energía eléctrica



**Las cifras anuales contemplan el periodo facturado en 2025.*

El consumo total anual de energía eléctrica del 2025 fue de 9.529 MWh, el cual presentó una disminución del 7,9% frente a 2024. La intensidad energética por colaborador también mejoró, considerando que en el 2025 fue de 2,54 MWh/colaborador mientras que en el 2024 fue de 2,61 MWh/colaborador.

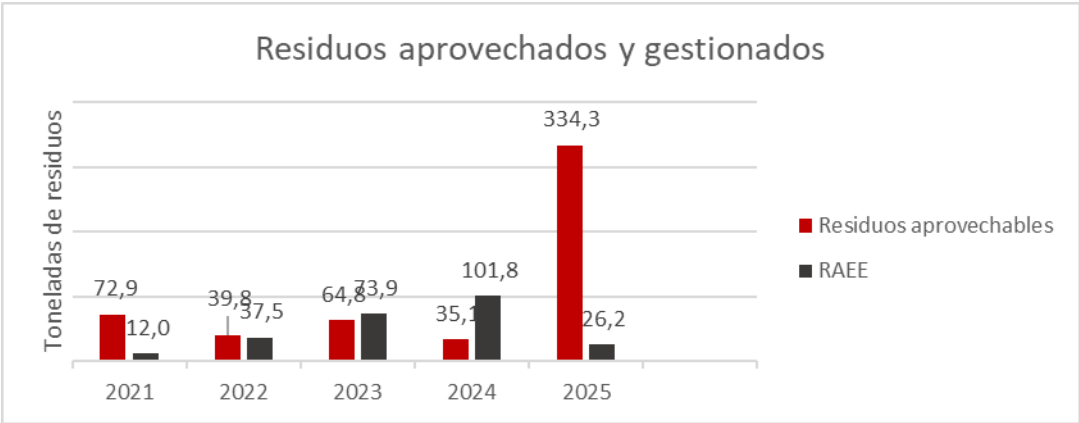
En cuanto a otros indicadores de consumo energético, el Banco consumió en el año 2025 un total de 301 galones de gasolina y 1.872 galones de diesel.

Gestión de residuos

[GRI 3-3] [GRI 306-2] [GRI 303-4] [GRI 303-5] [GRI 303-6]

La gestión de residuos en AV Villas integra la optimización en el uso de los materiales, la separación en la fuente, el aprovechamiento, y la adecuada disposición final. En ese sentido, los materiales aprovechables como papel, cartón, plástico, se entregan a una asociación de recicladores con los que el Banco tiene convenio.

Gráfica 31. Residuos aprovechados y gestionados



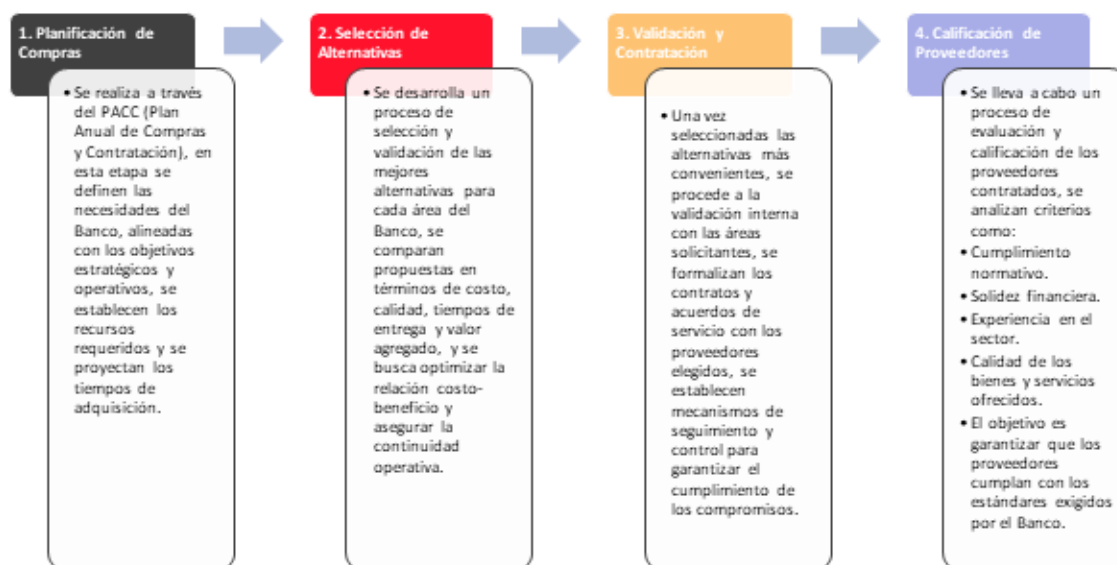
La cantidad de residuos aprovechados aumentó significativamente en 2025, considerando el proyecto de gestión del archivo que se ejecutó en el año de reporte. Por otra parte, como resultado de la entrega de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs) al gestor ambiental Lito, el Banco recibió puntos que se han destinado desde 2022 a la Fundación Saving The Amazon para la siembra de árboles nativos en la Amazonía de Colombia, consolidando así el Bosque AV Villas que actualmente cuenta con 1.743 árboles, de los cuales 774 se sembraron en 2025. Finalmente, frente a los residuos eliminados, cabe señalar que estos consisten en los residuos no aprovechables generados en la actividad administrativa. Sin embargo, estos no son cuantificados, pero son estimados en 50,17 Toneladas generadas durante 2025.

Cadena de suministro

[GRI 2-6]

La cadena de suministro del Banco está orientada a la gestión integral de los servicios, la información, los procesos y la tecnología. En conjunto, esta cadena de suministro asegura que el Banco cuente con los insumos

y servicios necesarios de manera eficiente, transparente y alineada con sus objetivos estratégicos, permitiendo la entrega de productos financieros de alta calidad a nuestros clientes. Se compone de las siguientes etapas:



Durante el año 2025, el Banco amplió la base de proveedores evaluados, lo que permitió identificar un fortalecimiento de los criterios de sostenibilidad en sus operaciones. Este avance refleja una mayor conciencia sobre el impacto ambiental, social, laboral y de Gobierno Corporativo, así como el reconocimiento de la importancia de estas prácticas para la generación de valor sostenible.

Hitos 2025

- Reducción del 30% en los tiempos de ejecución del proceso, generando mayor eficiencia, agilidad operativa, y mejor experiencia para nuestros clientes.
- Ahorro de \$1.900 millones, mediante estrategias de negociación, correspondientes al 2% del gasto total generado por las compras logísticas gestionadas desde abastecimiento.
- Mejora del 10% en las calificaciones del servicio de proveedores del Banco en 182 contratos, en comparación con el año anterior. Adicionalmente, en esta evaluación se incrementó en un 14% la cantidad de proveedores evaluados en criterios de ASG, en relación con el 2024. Este avance refleja el compromiso de AV Villas por asegurar que sus áreas trabajen de la mano con proveedores de calidad fortaleciendo la eficiencia, la sostenibilidad y la gestión responsable de la cadena de abastecimiento.

Compras sostenibles

[GRI 3-3]

En el marco de la Política de Compras Sostenibles establecida por Grupo Aval, se definió que a los proveedores interesados o contratados que ofrezcan bienes o servicios clasificados como críticos, estratégicos o relevantes, se les aplicará una encuesta de sostenibilidad. Esta encuesta se estructura en cuatro frentes: gobierno (40%), laboral/social (30%), ambiental (15%) y diversidad (15%). El resultado obtenido se incorpora a la matriz de calificación con un peso equivalente al 5% del total evaluado.

Tabla 27. Encuesta de sostenibilidad

Año	Proveedores	Proceso	Puntaje encuesta			
	Evaluados	Resultado Prom. (%)	Frente Gobierno	Frente Social / Laboral	Frente Ambiental	Frente Diversidad
	Encuesta	ENCUESTA	40%	30%	15%	15%
2024	103	54%	23%	19%	7%	5%
2025	120	66%	30%	22%	8%	6%

Con base en la cantidad de proveedores calificados y los resultados obtenidos, se evidenció un incremento favorable del 11% en la calificación general. Este aumento se distribuye de la siguiente manera: 7% en el frente de Gobierno, 3% en el Sociolaboral, 1% en el Ambiental y 1% en el de Diversidad. No obstante, a pesar de la mejora, los frentes Ambiental y Diversidad continúan siendo los menos representativos dentro de las empresas.

5.3.4. Reconocimientos

[GRI 2-28]

	AV Villas fue reconocido con el Galardón de Plata en los Premios Internacionales Fintech Americas, en la categoría Experiencia de Cliente, gracias a la “Optimización inteligente de conversiones”, un proyecto que transformó los flujos digitales mediante microfrontends y el uso de data para hacer más simple y exitosa la solicitud de productos.
	Desde hace tres años, AV Villas está adherido a los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas, una iniciativa de UNEP FI cuya vigencia en 2025 reforzó el compromiso del Banco con una gestión alineada a los estándares globales de sostenibilidad.
	En 2025, AV Villas formalizó su adhesión al Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), el estándar internacional para la medición de emisiones financiadas (alcance 3).
	En 2025, AV Villas contó con un aliado clave: Asobancaria. La participación activa en sus diferentes comités permitió al Banco amplificar su voz en el sector, avanzar en temas estratégicos y consolidar un año en el que la colaboración también fue un motor de transformación.
	AV Villas hizo parte en 2025 de los bancos firmantes del Protocolo Verde, una iniciativa conjunta entre el Gobierno nacional y el sector financiero orientada a incorporar e implementar políticas y buenas prácticas en desarrollo sostenible, economía circular y cambio climático.

	El Banco es miembro de la Cámara de la Diversidad y cuenta con la certificación Sello FriendlyBiz, un reconocimiento que destaca ambientes laborales y experiencias más abiertas, respetuosas y diversas.
	

6. Anexos

Anexo 3 - Glosario

Accionista: es aquella persona propietaria de acciones, quien además se encuentra debidamente inscrita en el libro de registro de accionistas de la respectiva sociedad emisora.

Activos improductivos: activos financieros y/o activos de cartera que no generan rendimientos.

Alta Gerencia: personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de la sociedad. Son responsables del giro ordinario del negocio de la sociedad y encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias de la misma.

Apetito al riesgo: nivel de riesgo que AV Villas está dispuesto a aceptar o asumir, con el fin de lograr sus objetivos estratégicos y plan de negocio. El apetito al riesgo se expresa en la Declaración de Apetito al Riesgo con un conjunto de métricas cuantitativas y cualitativas. Es un proceso “bottom-up” que proviene de la demanda de las líneas de negocio y se materializa en decisiones a nivel directivo.

Asamblea General de Accionistas: La Asamblea General de Accionistas (AGA) constituye el órgano social de mayor jerarquía dentro de una entidad, ya que es la responsable de la orientación general de sus políticas, siendo la máxima expresión de la voluntad social.

ASG: Son los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza que sirven de marco fundamental utilizado para medir la sostenibilidad, la ética y el impacto de una empresa u organización. Evalúan la gestión de recursos naturales, derechos laborales y gobierno corporativo, siendo claves para inversionistas y reguladores.

Asuntos materiales: se refiere a los temas de suma importancia que pueden influir sobre el rumbo de la organización, su estrategia corporativa y hasta su modelo de negocio. Son temas relevantes, que pueden generar impactos económicos, ambientales y sociales, o influir en las decisiones de los grupos de interés.

Banco: Banco Comercial AV Villas S.A., el cual, para efectos del presente informe, podrá denominarse indistintamente como AV Villas.

Beneficiario real: se entiende por beneficiario real a cualquier persona o grupo de personas que, directa o indirectamente, por sí misma o a través de interpuesta persona, por virtud de contrato, convenio o de cualquier otra manera, tenga capacidad decisoria respecto de una acción de una sociedad, o pueda llegar a tenerla, por ser propietaria de Bonos obligatoriamente convertibles en acciones; esto es, que tenga la facultad o el poder de votar en la elección de directivas o representantes o, de dirigir, orientar y controlar dicho voto, así como la facultad o el poder de enajenar y ordenar la enajenación o gravamen de la acción. Conforman un mismo beneficiario real los cónyuges o compañeros permanentes y los parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y único civil, salvo que se demuestre que actúan con intereses económicos independientes, circunstancia que podrá ser declarada mediante la gravedad de juramento ante la Superintendencia Financiera de Colombia con fines exclusivamente probatorios. Igualmente, constituyen un mismo beneficiario real las sociedades matrices y sus subordinadas.

Bonos: son títulos que representan una parte de un crédito constituido a cargo de una entidad emisora. Su plazo mínimo es de un año; en retorno de su inversión recibirá una tasa de interés que fija el emisor, de acuerdo con las condiciones de mercado, al momento de realizar la colocación de los títulos. Por sus características, estos títulos son considerados de renta fija.

Bonos ordinarios: son aquellos que confieren a sus tenedores los mismos derechos, de acuerdo con el respectivo contrato de emisión y están garantizados con todos los bienes de la entidad emisora, sean presentes o futuros.

Bursátil: todo lo que se refiere a negocios de bolsa, como la compraventa y canje de valores, operaciones de cambio de moneda, compraventa de mercaderías en presente o en mercado de futuros, cotizaciones, valorizaciones, cobros, reglamentación, entre otros.

Calidad de cartera: participación del saldo de cartera en mora de 30 días o más sobre el saldo de cartera bruta.

Capacidad: Nivel máximo que Banco AV Villas puede asumir en relación con su capital, gestión del riesgo, capacidades de control y restricciones regulatorias. De esta manera, la Capacidad es medida “top-down” que se encuentra relacionada con los recursos que posee Banco AV Villas (capital, liquidez, apalancamiento, entre otros).

Capacidad de discriminación: habilidad de un modelo estadístico para identificar grupos de clientes con mayores o menores niveles de incumplimiento, acumulando en grupos con probabilidad de incumplimiento alta la mayor cantidad de incumplimientos observados que sea posible.

Capital social: conjunto de dinero, bienes y servicios aportados por los socios, el cual constituye la base patrimonial de una empresa. Puede reducirse o aumentarse, entre otros, mediante nuevos aportes, capitalizaciones de reserva, valorización o conversión de obligaciones en acciones.

Capital suscrito: parte del capital autorizado que los suscriptores de acciones se obligan a pagar en un tiempo determinado.

Cartera bruta: hace referencia a la suma de los saldos de cartera de consumo, comercial, hipotecaria y microcrédito sin descontar el saldo de provisiones constituidas.

Cartera productiva: cartera calificada en A y B.

Cartera vigente comercial: corresponde al saldo de cartera de tipo comercial que se encuentra al día o con mora inferior a 30 días.

CDT: Certificado de Depósito a Término, es un producto financiero seguro en Colombia que permite invertir dinero por un tiempo fijo (plazo) a cambio de una tasa de interés preacordada, recibiendo el capital inicial más los intereses al finalizar el periodo, siendo ideal para ahorrar con rentabilidad controlada y sin riesgo.

Centrales de riesgo: operadores de información financiera que reciben, administran y suministran información sobre el comportamiento de los clientes en el sistema financiero como Experian y Transunion.

CFEN: Coeficiente de Fondeo Estable Neto. Indicador de riesgo de liquidez a largo plazo que busca que las entidades mantengan un perfil de fondeo estable en relación con la composición de sus activos.

Circular Básica Jurídica: Es la Circular Externa 029 de 2014 expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia con sus modificaciones y adiciones.

CODESS: Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social, Corporación privada sin ánimo de lucro, con el objetivo de generar conocimiento sobre la seguridad y protección social.

Conflicto de interés: situación que surge o puede surgir para una o más personas que puedan tomar decisiones, o incidir en la adopción de éstas, cuando se identifiquen intereses contrarios e incompatibles respecto de un acto o negocio.

COP, pesos o \$: Moneda legal de la República de Colombia, pesos colombianos.

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un organismo obligatorio en empresas colombianas con 10 o más trabajadores, encargado de promover y vigilar normas de seguridad y salud laboral.

Cultura de riesgo: es un conjunto de actitudes, valores, normas, pautas y sanciones para un comportamiento responsable a partir del cual los miembros de una entidad comprenden, asumen, gestionan y debaten los riesgos inherentes de las actividades que desarrolla la entidad y son responsables de actuar y tomar decisiones dentro del marco de apetito de riesgo y los límites establecidos para la asunción de los riesgos.

DAR: Declaración de Apetito al Riesgo de Crédito, Es el documento formal mediante el cual la Junta Directiva u órgano que haga sus veces y la Alta Gerencia definen, aprueban y comunican los tipos y niveles de riesgo que la entidad vigilada está dispuesta a aceptar, asumir o evitar, en coherencia con su estrategia, objetivos institucionales, capacidad de riesgo y marco de administración de riesgos.

Desmaterialización de Acciones: Es el proceso mediante el cual los títulos físicos que representan las acciones dejan de circular y pierden validez, sin que ello afecte los derechos de los accionistas. Una vez concluido dicho proceso, la titularidad y negociación de las acciones se realizan a través del mecanismo de registro y anotación en cuenta, administrado por NUAM Exchange – Depósito Centralizado de Valores de Colombia S.A. (“DECEVAL”).

Doble materialidad: análisis bidireccional en el que las compañías deben tener en cuenta cómo las operaciones empresariales impactan en el mundo, así como los cambios en el medio ambiente y la sociedad.

EE.UU.: Abreviatura. Estados Unidos de América.

eNPS: Employee Net Promoter Score, es una métrica clave de RR.HH. que mide la lealtad, satisfacción y compromiso de los empleados mediante una sola pregunta: "¿Recomendarías nuestra empresa como un buen lugar para trabajar?".

EPA – Factores de emisión: hace referencia a un valor representativo que intenta relacionar la cantidad de un contaminante emitido con una actividad industrial.

Equipo de áreas funcionales: corresponde a los equipos de la organización con los siguientes cargos: Analista, Abogado, Líder de Fuerzas Externas, Especialista Comercial, Especialista en Vivienda, Coordinador, Secretaria, Ejecutivo de Cuenta, Asesor Comercial, Asesor Comercial J.A., Asesor de Banca Preferente, Supernumerario Comercial, Cajero, Cajero J.A, Asesor de Banca Empresarial, Asesor de Cobranzas, Asesor de Servicio, Auxiliar, Apoyo, Practicante y Aprendiz Sena.

GEI: Gases de Efecto Invernadero, son componentes atmosféricos naturales y antropogénicos que absorben y emiten radiación infrarroja, atrapando calor y elevando la temperatura terrestre. Los principales son el dióxido de carbono, metano, óxido nitroso y gases fluorados, provenientes principalmente de la quema de combustibles fósiles, industria y agricultura.

GRI: Global Reporting Initiative, es una organización independiente sin fines de lucro que lidera un proceso global con múltiples partes interesadas para desarrollar y perfeccionar informes de sostenibilidad rigurosos y prácticos.

Gerencia media: corresponde a los niveles de la organización con los siguientes cargos: Gerentes, Vicepresidentes Regionales, Gerentes Regionales y Gerentes de Zona.

Gerencia subalterna: corresponde a los niveles de la organización con los siguientes cargos: Directores, Asesores de Presidencia, Asesores de Vicepresidencia, Gerente de Empresas, Gerente Preferente, Gerente de Oficina, Gerente de Oficina Super, Jefe de Zona Preferente, Jefe, Coordinador, Coordinador de Fuerzas Externas, Coordinador de Oficina, Subgerente y Subgerente J.A.

Grupos de Interés: Son las personas, grupos de personas u organizaciones que se ven impactadas y/o impactan la operación del Banco y que pueden afectar su desempeño o el logro de los objetivos.

IRL: Indicador de Riesgo de Liquidez a corto plazo que busca medir la Capacidad que las entidades cumplan con sus requerimientos de liquidez.

IPC: Índice de Precios de Consumo es un indicador que se utiliza para medir la evolución de los precios de los bienes y servicios que consumen las familias.

MAR: Marco de Aptitud de Riesgo, es el conjunto de políticas, procedimientos, controles y niveles de alerta a partir del cual el Banco (i) identifica los riesgos asociados al plan de negocio, (ii) evalúa si dichos riesgos se asumen, mitigan, evitan o transfieren, y (iii) monitorea y controla que dichos riesgos se encuentren dentro de los umbrales y/o límites definidos por la Alta Gerencia (AG) y aprobados por la Junta Directiva.

Margen Neto de Intereses (MNI): Para efectos del cálculo del RTILB, es la proyección de los ingresos por intereses netos de los gastos por intereses en el horizonte de un año.

Mipymes: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, un sector empresarial fundamental para la economía que agrupa negocios según su número de empleados y volumen de facturación, siendo motores de empleo, innovación y desarrollo local, aunque a menudo enfrentan desafíos de productividad y acceso a financiamiento.

Non Maturity Deposits (NMD): Depósitos que no tienen definida su maduración.

NPS (Net Promoter Score): indicador estándar mundial que mide la lealtad y satisfacción del cliente. Se basa en la disposición del usuario para recomendar al Banco a otros.

Opciones Automáticas (KAO): Todas las posiciones de opciones de comportamiento con clientes mayoristas que puedan cambiar el patrón de los flujos de efectivo de revisión de precios teóricos se consideran opciones de tasa de interés automáticas.

PCAF: Partnership for Carbon Accounting Financials, Iniciativa internacional que estandariza la medición y reporte de las emisiones de carbono financiadas por las entidades financieras.

PIB: Producto Interno Bruto, es el indicador más importante para medir la riqueza y la actividad económica de un país, representando el valor total de todos los bienes y servicios finales producidos dentro de sus fronteras en un período determinado.

PQRS: sigla que agrupa Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias.

Qualtrics: Plataforma tecnológica de talla mundial implementada para la gestión avanzada de la experiencia, que permite capturar y analizar datos en tiempo real.

Riesgo residual neto: es el nivel de riesgo como resultado del efecto de mitigación de los controles a cada una de las causas asociadas al riesgo establecido.

RTILB: Riesgo de Tasa de Interés del Libro Bancario, es el riesgo actual o prospectivo para el capital y las ganancias del Banco que surge a partir de movimientos adversos en las tasas de interés que afectan las posiciones del libro bancario.

SAC: Sistema de Atención al Consumidor Financiero es el marco normativo y operativo que garantiza la protección, educación y el respeto de los derechos de los consumidores financieros.

SASB: Sustainability Accounting Standards Board, estándares internacionales que permiten reportar información financiera relevante relacionada con la sostenibilidad por sector económico.

SMMVLV: Significa Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, que es el monto mínimo de remuneración que un trabajador en Colombia tiene derecho a recibir por sus labores, fijado anualmente por el gobierno y que sirve como referencia para contratos, seguridad social y otras obligaciones laborales.

SGCN: Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio.

SIAR: Sistema Integral de Administración de Riesgos, este sistema es un conjunto de políticas, estrategias, prácticas, procedimientos, metodologías, controles y umbrales y/o límites que, de manera integrada y coordinada, le permiten a la entidad: Establecer y fomentar una cultura de riesgo, diseñar, implementar y monitorear el marco de apetito de riesgo y la estrategia para su ejecución, articular la gestión de riesgos con el plan del negocio, los niveles de capital y liquidez y el apetito de riesgo, identificar, medir, controlar, monitorear y reportar oportuna e integralmente los riesgos inherentes al desarrollo del negocio, incluidos los derivados de la administración de activos de terceros, contribuir a la evaluación de la suficiencia de capital y liquidez y guardar coherencia entre sus políticas de gestión de riesgos y las de sus subordinadas, cuando aplique.

STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés, es un acrónimo que agrupa cuatro áreas fundamentales del conocimiento.

TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures, recomendaciones internacionales para divulgar información sobre riesgos y oportunidades financieras relacionadas con el cambio climático.

TES: Los Títulos de Tesorería, son instrumentos de deuda pública emitidos por el Ministerio de Hacienda de Colombia y administrados por el Banco de la República para financiarse.

TRM: La tasa de cambio representativa del mercado (TRM) corresponde al promedio aritmético simple de las tasas ponderadas de las operaciones de compra y de venta de dólares estadounidenses a cambio de moneda legal colombiana, efectuadas por bancos comerciales, corporaciones financieras, sociedades comisionistas de bolsa, compañías de financiamiento, la Financiera de Desarrollo Nacional (FDN) y el Banco de Comercio Exterior de Colombia (Bancoldex), pactadas para cumplimiento en ambas monedas el mismo día de su negociación. Esta tasa se expresa en moneda legal por un dólar de los Estados Unidos de América.

UIAF: La Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) es un organismo de inteligencia económica y financiera que centraliza, sistematiza y analiza la información suministrada por las entidades reportantes y fuentes abiertas, para prevenir y detectar posibles operaciones de lavado de activos, sus delitos fuente, y la financiación del terrorismo.

UVT: Unidad de Valor Tributario, es una medida establecida por la DIAN para estandarizar valores tributarios como impuestos, sanciones, deducciones y topes.

UNEP FI: Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, por sus siglas en inglés, es una alianza entre el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el sector financiero

para integrar la sostenibilidad en las decisiones financieras y acelerar la transición hacia economías más verdes, resilientes e inclusivas.

Valor de la Exposición al Riesgo Operacional (VeRRO): es una medida regulatoria que cuantifica la posible pérdida que puede enfrentar el Banco en relación con el riesgo operacional y que sirve como base para calcular los requerimientos de capital por riesgo operacional exigidos por la Superintendencia Financiera de Colombia.

VIS: significa Vivienda de Interés Social, un tipo de vivienda que el gobierno colombiano ha creado para ayudar a personas con ingresos bajos o medios a comprar casa propia.

Voz del cliente (VoC): proceso de captura y análisis de las opiniones, expectativas y experiencias de los clientes, utilizado para guiar las decisiones estratégicas y de mejora operativa.

Anexo 4 – Gestión de conflictos de interés y mecanismos implementados para operaciones con partes relacionadas

[GRI 2-15]

La gestión de los conflictos de interés se desarrolla conforme a la Política Corporativa de Conflictos de Interés, bajo el seguimiento de la Función de Cumplimiento Normativo y Regulatorio. Como parte del Conglomerado Financiero Aval, el Banco debe atender las directrices emitidas para asegurar que los procedimientos internos permitan identificar, comunicar, administrar y controlar adecuadamente las situaciones que puedan generar conflictos entre las distintas entidades del conglomerado, así como entre las personas vinculadas y quienes ejercen funciones de toma de decisiones.

En el marco de esta gestión, se revisan aspectos como la participación de administradores en diferentes órganos directivos, la existencia de accionistas con posición de control, posibles participaciones accionarias cruzadas con proveedores u otros grupos de interés, y las relaciones, transacciones y saldos pendientes con partes relacionadas. Conforme a estas directrices, las operaciones con partes relacionadas son evaluadas previamente por un comité interno encargado de verificar sus condiciones antes de su aprobación final. Adicionalmente, la Junta Directiva recibe trimestralmente un informe con el detalle de las operaciones activas de crédito y de los contratos con partes relacionadas, garantizando así transparencia, control y trazabilidad.

De manera complementaria, se verifica la documentación que soporta las condiciones de apertura de los productos de depósito, con el fin de asegurar que todas las operaciones se adelanten bajo criterios de independencia y en cumplimiento de las políticas internas.

El detalle de las operaciones con partes relacionadas se encuentra presentado en la Nota 30 de los Estados Financieros.

Conflicto de interés interno

Todos los colaboradores están obligados a desarrollar sus actividades laborales y personales de manera íntegra y profesional, contribuyendo a fortalecer la confianza del público en la entidad. Aquellos que, en el ejercicio de sus funciones, generen o faciliten situaciones de conflicto de interés, estarán sujetos a las acciones disciplinarias y/o judiciales que correspondan según la ley y los reglamentos internos.

El Banco cuenta con lineamientos claros sobre las conductas que permiten prevenir la ocurrencia de conflictos de interés, y cualquier situación identificada es analizada por el Comité de Ética y Conflicto de Interés, instancia responsable de evaluar los casos reportados y las declaraciones presentadas por los colaboradores.

Durante el año 2025, se realizó la actualización anual del Formulario de Declaración de Potenciales Conflictos de Interés, diligenciado por la totalidad de los colaboradores e incluyendo validaciones sobre su relacionamiento con partes interesadas. Asimismo, se efectuó seguimiento a los casos reportados, sin que se evidenciaran eventos de conflicto relevantes durante el período.

Anexo 5 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética

a. Situación jurídica

Al 31 de diciembre de 2025, como sociedad anónima y establecimiento bancario vigilado por la Superintendencia Financiera de Colombia, el Banco dio cumplimiento a la normativa vigente y a las disposiciones aplicables a los emisores en el país, garantizando que sus actividades y operaciones se desarrollaran dentro del marco legal correspondiente. Los resultados del Banco están reflejados en los estados financieros y los hechos relevantes del ejercicio fueron informados al mercado a través de los mecanismos oficiales habilitados por la Superintendencia. Para más detalle, se puede consultar la nota de contingencias legales en los estados financieros.

A la fecha, el Banco no ha sido notificado de procesos legales que comprometan su operación. Las contingencias derivadas de procesos judiciales en curso se encuentran reveladas en las notas a los estados financieros.

Durante 2025, AV Villas mantuvo una comunicación permanente con los organismos de supervisión, atendiendo oportunamente requerimientos y realizando seguimiento continuo a las modificaciones normativas y proyectos regulatorios en curso, con el fin de anticipar su impacto operativo y garantizar el pleno cumplimiento del marco regulatorio aplicable.

b. Evolución previsible del Banco

En el marco de su estrategia orientada a un crecimiento rentable, orgánico, seguro y sostenible, el Banco continúa avanzando en la optimización de su estructura de balance, generando oportunidades que le permitan, en el corto plazo, recuperar los niveles de margen financiero, utilidades y rentabilidad. Este proceso se apalanca en sus fortalezas digitales y de marca, como ejes clave para la creación de valor.

c. Hechos posteriores

Los hechos posteriores se detallan en la Nota 33 de los estados financieros.

d. Cumplimiento normativo

La Función de Cumplimiento Normativo y Regulatorio realiza el monitoreo permanente de las normas emitidas por las distintas autoridades y acompaña a las áreas responsables en la implementación de las disposiciones aplicables al Banco. Asimismo, verifica el adecuado cumplimiento de los reportes periódicos exigidos por la regulación vigente para cada una de las actividades del Banco. Durante 2025, no se presentaron casos de incumplimiento que dieran lugar a multas o sanciones, reflejando la solidez del sistema de cumplimiento y el compromiso institucional con el respeto de la normativa.

e. Gestión de varios y normas

Código País

En 2025, el Banco culminó un nuevo ciclo de fortalecimiento en materia de buenas prácticas corporativas con la realización de la encuesta del Nuevo Código País, la cual fue remitida a la Superintendencia Financiera en enero de 2026. Este ejercicio confirmó el alto nivel de alineación del Banco con los estándares nacionales de Gobierno Corporativo, al adoptar 144 de las 148 recomendaciones del Código de Mejores Prácticas Corporativas. El reporte completo de implementación fue publicado en la página web de AV Villas, reafirmando el compromiso de la Entidad con la transparencia, la divulgación oportuna y la consolidación de una cultura de Gobierno Corporativo robusta, verificable y orientada a la confianza de los grupos de interés.

Nuevas disposiciones legales

Entre las normas expedidas en 2025, relevantes para la actividad del Banco, se destacan las siguientes:

Leyes

- **Ley 2514 de 2025:** adoptó medidas de alivio a obligaciones financieras de pequeños y medianos productores agropecuarios.
- **Ley 2540 de 2025:** introdujo la modalidad de arbitraje para procesos ejecutivos, con el objetivo de contribuir a la descongestión del sistema judicial.
- **Ley 2445 de 2025:**

Decretos

- **Decreto 34 de 2025:** modificó el Decreto 2555 de 2010 en lo relacionado con la actividad de financiación colaborativa.
- **Decreto 573 de 2025:** modificó el Decreto 2555 de 2010 en lo relacionado con los Activos Ponderados por Nivel de Riesgo (APNR) para libranzas, así como las condiciones aplicables a garantes y la agrupación de grupos conectados de contraparte para efectos de grandes exposiciones.
- **Decreto 583 de 2025:** modificó el porcentaje de ingresos para la primera cuota de crédito de vivienda y leasing habitacional.
- **Decreto 1069 de 2025:** modificó el Libro 17 de la Parte 2 del Decreto 2555 de 2010 en lo relacionado con las órdenes de pago y transferencias de fondos, entre otros.

Circulares Externas de la Superintendencia de Industria y Comercio

- **Circular Externa 1 de 2025:** Estableció instrucciones sobre el tratamiento de datos personales en la oferta de productos y la prestación de servicios de financiación, depósitos de bajo monto y otros afines que faciliten la inclusión financiera mediante tecnologías digitales (Fintech).

Circulares Externas de la Superintendencia Financiera de Colombia

- **Circular Externa 003 de 2025:** impartió instrucciones transitorias sobre la refinanciación de créditos agropecuarios en el marco del Decreto 106 de 2025.
- **Circular Externa 005 de 2025:** impartió instrucciones relacionadas con la ponderación de los créditos de libranza o descuento directo para efectos de la relación de solvencia de los establecimientos de crédito y con el régimen de grandes exposiciones, de acuerdo con lo previsto en los Decretos 1358 de 2024 y 573 de 2025.
- **Circular Externa 006 de 2025:** reexpidió la Circular Básica Jurídica.
- **Circular Externa 009 de 2025:** estableció el régimen de transición para el cumplimiento de los estándares de arquitectura, seguridad y tecnología en el marco de los modelos de finanzas abiertas.
- **Circular Externa 010 de 2025:** impartió instrucciones para la prestación de productos y servicios financieros a consumidores con antecedentes penales o investigaciones en curso, en cumplimiento de la sentencia T-113 de 2025 de la Corte Constitucional.

- **Circular Externa 014 de 2025:** fortaleció la liquidez de los mercados de capitales en desarrollo del Decreto 1239 de 2024.
- **Circular Externa 015 de 2025:** impartió instrucciones para la gestión de riesgos ambientales y sociales, incluido el climático, en entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera.
- **Circular Externa 016 de 2025:** estableció el Módulo Único de Reporte de Información de la Cartera de Crédito (MURIC).
- **Circular Externa 017 de 2025:** impartió instrucciones sobre el régimen de transacción entre establecimientos de crédito y entidades vinculadas según el Decreto 2555 de 2010.
- **Circular Externa 021 de 2025:** emitió instrucciones sobre el esquema de pruebas de resistencia (EPR) y la implementación de los procesos de autoevaluación de capital (PAC) y liquidez (PAL)

f. Sistemas de revelación y control

En cumplimiento del Artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, por la cual se promueve el acceso al crédito y se establecen normas sobre garantías mobiliarias, el Banco Comercial AV Villas S.A. mantiene políticas que aseguran el acatamiento de las disposiciones relacionadas con la libre circulación de facturas emitidas por vendedores o proveedores con los que existen relaciones comerciales.

g. Libre circulación de facturas

En cumplimiento del artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, por la cual se promueve el acceso al crédito y se establecen normas sobre garantías mobiliarias, el Banco Comercial AV Villas S.A. mantiene políticas que aseguran el acatamiento de las disposiciones relacionadas con la libre circulación de facturas emitidas por vendedores o proveedores con los que existen relaciones comerciales

h. Derechos de autor

El Banco acata estrictamente las disposiciones legales relacionadas con derechos de autor, con respecto a los productos que ofrece y a los servicios que utiliza.

i. Marcas

En 2025, la identidad corporativa de AV Villas se fortaleció mediante la protección y consolidación de sus marcas y lemas registrados, que representan variaciones del nombre y la oferta de productos y servicios en el país. Durante ese año, el portafolio marcario se mantuvo vigente y resguardado ante la Superintendencia de Industria y Comercio, con registros como BANCO AV VILLAS, AV VILLAS.COM, BANCO COMERCIAL AV VILLAS S.A., TARJETA BANCO AV VILLAS FÁCILISIMA, CO-BANKING, AV VILLAS CO-BANKING y AV VILLAS, JUNTOS TRABAJANDO, entre otros. Este trabajo reafirma el compromiso del Banco con la protección de sus activos intangibles, su posicionamiento en el mercado y la solidez de sus signos distintivos para respaldar la actividad comercial en Colombia.

j. Franquicias

El sistema de pagos de tarjetas de crédito de las franquicias internacionales, como Visa y Mastercard, opera bajo el modelo de cuatro partes, mediante el cual se articula la relación entre el tarjetahabiente, el banco emisor, el comercio y el banco adquirente. En este esquema, las franquicias cumplen un rol fundamental al habilitar la interoperabilidad nacional e internacional que permite que los tarjetahabientes de AV Villas realicen transacciones en comercios afiliados, incluso cuando el banco del comercio es distinto al banco emisor de la tarjeta.

En este contexto, la participación de las franquicias resulta esencial para el desarrollo del negocio de emisión, ya que permiten la conexión del Banco con la red global de adquirentes. En ausencia de esta infraestructura,

las transacciones se restringirían a un esquema cerrado (closed loop), limitando a los tarjetahabientes a operar únicamente en comercios aliados del Banco.

Adicionalmente, las franquicias proveen servicios complementarios incluyendo herramientas de seguridad, analítica, mercadeo y estándares operativos que fortalecen la propuesta de valor del Banco, garantizando que las transacciones realizadas por nuestros clientes se desarrollen bajo criterios de seguridad, confiabilidad y una experiencia homogénea a nivel global.

k. Impuestos

[GRI 207-1]

La estrategia fiscal del Banco se fundamenta en el aseguramiento del pleno cumplimiento de las disposiciones fiscales vigentes, respaldada en el seguimiento constante de la normatividad tributaria. Para tal fin, la Gerencia de Contabilidad, de la cual hace parte la Dirección de Impuestos, informa permanentemente a la Alta Gerencia de los impactos económicos, tecnológicos y de implementación que se derivan de la aplicación de las normas. Las posiciones fiscales adoptadas por el Banco son consultadas y respaldadas por conceptos emitidos por los Asesores Tributarios, por consultas realizadas en Comité Gremial de la Asociación Bancaria de Colombia, donde participan las entidades del sector financiero; además de las posiciones y políticas del Grupo empresarial al que el Banco pertenece.

Las revisiones sobre las decisiones de tipo fiscal y sus impactos económicos se realizan en el comité mensual de aprobación de Estados Financieros, en el cual participan la Presidencia y la Vicepresidencia Financiera de la cual hace parte la Gerencia de Contabilidad, que a través de la Dirección de Impuestos es responsable de la ejecución de la estrategia fiscal.

Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

[GRI 207-2]

La responsabilidad del cumplimiento de la estrategia fiscal del Banco recae sobre las siguientes áreas:

- Presidencia.
- Vicepresidencia Financiera.
- Gerencia Contabilidad.
- Dirección de Impuestos

Los riesgos asociados a los procesos tributarios del Banco se evalúan periódicamente, con el fin de establecer mecanismos de mitigación que eviten que se materialicen. Los controles diseñados se ejecutan de forma mensual, trimestral y/o anual, su ejecución es responsabilidad de la Dirección de Impuestos y su supervisión está a cargo del Gerente de Contabilidad y del Director de Impuestos.

La evaluación sobre el diseño, operatividad y efectividad de los controles son evaluados permanentemente por la Auditoría interna del Banco y por la Revisoría Fiscal (Auditoría Externa), quienes emiten su opinión sobre el adecuado diseño y ejecución de los controles establecidos.

Política fiscal

La política fiscal del Banco se basa en:

Principios

- **Cumplimiento:** acatamiento de los plazos y condiciones normativas con los que el Banco debe cumplir sus obligaciones tributarias.

- **Planificación:** anticipar y cuantificar la carga impositiva de acuerdo con la estrategia comercial del Banco.
- **Transparencia:** aasar sus actuaciones fiscales en la adecuada utilización y publicación de información relevante, para los entes de control y clientes.

Objetivos

- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias del Banco establecidas en las normas legales vigentes.
- Establecer los efectos cualitativos y cuantitativos de cada una de las actualizaciones normativas tributarias y del desarrollo de un producto.
- Ejecutar la presentación formal y/o validación del pago de las obligaciones tributarias.

Impuestos

Tabla 29. Impuestos

Concepto	Diciembre 2024	Diciembre 2025
Impuestos a las Ganancias (Corriente + Diferido)	-88.325	-62.743
Impuestos Indirectos	52.258	48.687
Industria y Comercio	34.059	36.011
Predial	1.273	1.492
Sobretasas y Otros	1.179	1.148
Contribución Superfinanciera	4.887	5.506
Seguro de Depósitos	51.422	56.377
Gravamen a los Movimientos Financieros	21.516	22.539
Total Impuestos y Contribuciones de Ley (A)	78.270	109.018
Pérdida Neta del Periodo (B)	116.277	52.600
Tasa Impositiva Efectiva Impto. de Renta, Complementarios y CREE	43%	54%
Tasa Impositiva Total [A/(A+B)]	40%	67%

*Cifras en Millones de pesos

I. Normas internacionales de información financiera – NIIF

A 31 de diciembre de 2025, el Banco preparó los estados financieros de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF adoptadas en Colombia, para lo cual ha provisto información financiera comparativa y ha aplicado los mismos principios contables a lo largo de los periodos presentados.

m. Operaciones efectuadas por fuera de balance

Los estados financieros al 31 de diciembre de 2025 y los informes anexos relevantes no contienen imprecisiones, errores o existen operaciones fuera de ellos que impidan conocer la verdadera situación patrimonial o las operaciones del Banco de conformidad con las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia.

n. Protección de datos personales

Sistema de política de privacidad integrado en la gestión de riesgos

En el marco del fortalecimiento del modelo de gestión del riesgo operacional, el riesgo identificado como “Pérdida de la privacidad de la información”, el cual forma parte del proceso habilitador “Administración del modelo de Protección de datos personales” y del macroproceso de Gestión, Gobierno y Aseguramiento de la Información, establece un marco de referencia que permite implementar controles que ayuden a la protección de datos personales, en concordancia con la normativa vigente, las políticas de protección de datos personales del Banco y las mejores prácticas en protección de datos.

Este contexto actúa como un marco de gobierno, orientado a asegurar que los procesos del Banco que involucren datos personales se desarrollen conforme con los lineamientos establecidos para garantizar la protección de información personal administrada por el Banco y la gestión adecuada de los riesgos derivadas de esta.

Acciones disciplinarias en caso de incumplimiento

Existen políticas y procedimientos en el Banco que señalan que todos los colaboradores deben respetar la confidencialidad y la privacidad de la información sobre la que tienen acceso y junto con ellas, medidas y acciones disciplinarias en caso de incumplimiento de estas políticas internas, así como de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias. Incurrir en estas prohibiciones o la violación por parte del trabajador constituye una falta grave en los términos señalados en el Reglamento Interno de Trabajo de AV Villas.

Auditorías internas del cumplimiento de la política de privacidad

En AV Villas se realizan procesos de auditorías internas en materia de protección de datos personales los cuales tienen como objetivo verificar de manera directa que las políticas y procedimientos relacionados con el tratamiento de esta información, se han implementado adecuadamente en la entidad. Con base a los resultados obtenidos, se diseñarán e implementarán los planes de mejoramiento (preventivos, correctivos y de mejora) necesarios.

Roles y responsabilidades frente a los mecanismos de gobernanza para supervisar las actividades de seguridad de la información

El Banco cuenta con una política de seguridad de la información y ciberseguridad liderada por la Dirección de Gobierno y Arquitectura de Seguridad de la Información, donde están definidos los roles y responsabilidades frente a la gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad al interior de la entidad. Entre estos roles y responsabilidades se encuentran mecanismos de gobernanza de supervisión claros y específicos a cargo de instancias como la Contraloría, el Comité de Riesgos de Seguridad de la Información, Ciberseguridad y fraude, la Junta Directiva y la Alta Gerencia.

Incidentes relacionados con privacidad y pérdida de datos

[GRI 418-1]

Durante el período reportado se presentó un incidente de seguridad de la información asociado a un tercero, el cual fue gestionado de manera oportuna conforme a los protocolos internos del Banco. Se activaron los mecanismos de comunicación establecidos, así como los planes de sensibilización y acompañamiento a los clientes potencialmente impactados. Adicionalmente, se ejecutaron acciones técnicas y preventivas orientadas a la recuperación de la información, el fortalecimiento de los controles de ciberseguridad y la mitigación del riesgo de ocurrencia. Como parte de este proceso, se dio por terminada la relación con el proveedor involucrado y se reforzó el seguimiento a los procesos afectados.

En relación con el componente regulatorio, se atendió un requerimiento de la autoridad competente asociado al incidente descrito, el cual se encuentra en proceso de gestión conforme a los tiempos y procedimientos establecidos, en coordinación con las demás entidades del Grupo Aval.

[SASB FN-CB-230a.1]

En 2025 no se registraron brechas ni incidentes de seguridad o ciberseguridad en la infraestructura interna de AV Villas. Se presentó un único incidente en la infraestructura de un tercero, frente al cual se aplicaron las acciones correctivas correspondientes.

Exfiltraciones de datos y titulares afectados

Durante 2025 no se reportaron eventos de exfiltración o exposición de datos originados en la infraestructura o procesos del Banco. Se presentó un caso de exfiltración en un proveedor externo que involucró información de clientes. Los datos comprometidos correspondieron exclusivamente a información pública y semiprivada, sin incluir datos privados ni información financiera.

o. Litigios

Desde la Gerencia de Defensa Judicial del Banco se implementó la atención interna de los procesos litigiosos notificados durante 2025, lo que permitió reducir la contratación de abogados externos y generar eficiencias significativas. Como resultado, se asumieron directamente 97,32% de los procesos judiciales recibidos en el año, optimizando recursos y fortaleciendo el modelo de gestión jurídica. Ver Nota 23 (b) a los estados financieros.

p. Divulgación de políticas anticorrupción y acciones jurídicas relacionadas

Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción

Durante el año 2025 se realizó la capacitación y formación respecto al programa ABAC (Antisoborno y Anticorrupción) con un alcance del 100% de los colaboradores del Banco. Dicha capacitación busca actualizar y refrescar los conocimientos de los colaboradores, por lo cual se realiza con una periodicidad anual. Para colaboradores nuevos se realiza una capacitación de inducción al programa.

Tabla 30. Capacitación y formación en temas anticorrupción

Regional	Total de personas que recibieron capacitación y formación en temas de anticorrupción	Total de personas a las que se les asignó comunicación y formación en temas de anticorrupción	% de colaboradores
Bogotá	2506	2506	100%
Noroccidente	458	458	
Norte	472	474	
Suroccidente	621	623	
Bogotá	2506	2506	
Total	4058	4061	

Acciones jurídicas asociadas a corrupción

Durante el periodo objeto del informe, el Banco no registró acciones jurídicas pendientes ni finalizadas relacionadas con corrupción, competencia desleal, prácticas monopólicas o conductas contrarias a la libre competencia. En consecuencia, no se presentaron sanciones, litigios ni costos asociados a este tipo de actuaciones.

q. Mecanismos de orientación ética y políticas y procedimientos de denuncia de irregularidades

[GRI 2-26] [SASB FN-CB-510a.2] [DJ-3.7.1]

Mecanismos de orientación ética

AV Villas cuenta con un Código de Ética y Conducta que establece los principios y lineamientos que orientan el comportamiento de colaboradores y directivos, alineando sus actuaciones con los valores corporativos, las obligaciones laborales y los principios éticos que promueven la transparencia en las relaciones internas, con terceros y con la sociedad. Este Código se divulga de manera permanente y se encuentra disponible para todos los colaboradores y directivos, quienes confirman anualmente su conocimiento y comprensión, garantizando la apropiación continua de los estándares de conducta empresarial responsable.

Este marco se refuerza con capacitaciones periódicas incluidas en el proceso de inducción y en jornadas anuales sobre ética y conducta, anticorrupción y soborno, fortaleciendo la cultura de control interno y facilitando la aplicación responsable de las políticas institucionales.

Adicionalmente, existen mecanismos de asesoramiento y orientación, como políticas, procedimientos, comunicaciones internas y canales especializados, que permiten resolver dudas frente a situaciones que puedan comprometer la actuación ética. En estos casos, los colaboradores pueden acudir a su jefe inmediato, quien evalúa cada situación o la remite a las instancias competentes conforme a las políticas internas y al marco normativo vigente.

Políticas y procedimientos de denuncia de irregularidades

AV Villas cuenta con un Código de Ética y Conducta que define los lineamientos para la denuncia de irregularidades como parte esencial del marco de ética y cumplimiento. Este documento promueve la conducta íntegra de colaboradores y directivos, alineando sus actuaciones con los valores corporativos, los principios de transparencia, respeto por la diversidad, sostenibilidad y el cumplimiento de normas y políticas institucionales.

Los colaboradores que tengan conocimiento o sospecha de actividades fraudulentas, corruptas o irregulares disponen de mecanismos formales de reporte, entre ellos la comunicación directa con su jefe o superior inmediato. Según la naturaleza del caso, estos reportes son canalizados a las instancias especializadas del Banco, como la Dirección de Gestión de Fraudes, la Gerencia de Seguridad y Ciberseguridad, la Contraloría General, la Gerencia de Auditoría y Riesgo de la Operación o el Oficial de Cumplimiento, las cuales adelantan los procedimientos de investigación y seguimiento conforme a los protocolos establecidos.

Canal de denuncias

El Banco ha puesto a disposición de sus grupos de interés una Línea Ética que consiste en un canal formal, permanente, reservado y confidencial que permite reportar, en cualquier momento, situaciones reales o potenciales relacionadas con corrupción, soborno, fraude o conductas contrarias a los principios éticos que puedan afectar a la Entidad. Este mecanismo garantiza el tratamiento adecuado de la información recibida, asegurando la confidencialidad del reporte y la protección del informante, conforme a nuestras políticas internas y a las mejores prácticas de buen Gobierno Corporativo.

De manera complementaria, la Línea Ética del Grupo Aval, accesible a través de la intranet institucional y del canal telefónico (57-6013077127), se encuentra disponible para todos los colaboradores. Este canal facilita la notificación libre, voluntaria y anónima de posibles eventos de fraude o corrupción, fortaleciendo la cultura de transparencia, integridad y control interno en todas las entidades del Conglomerado Financiero Aval.

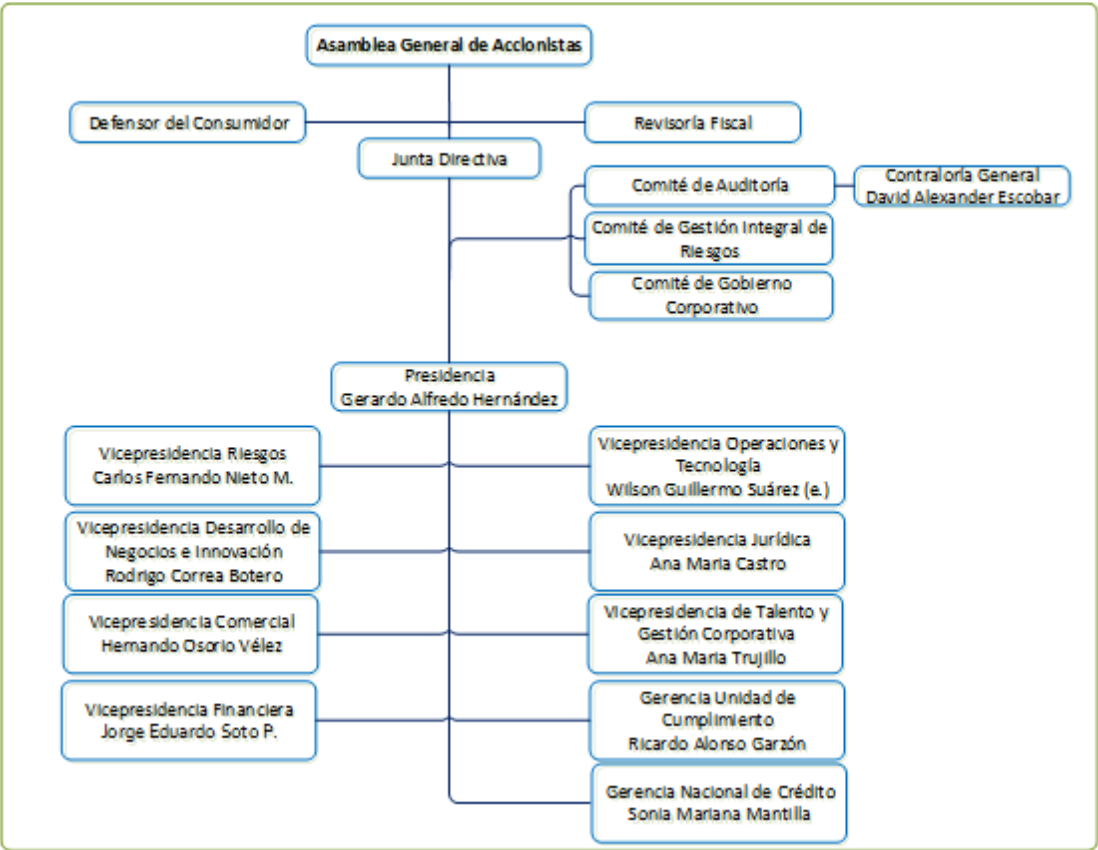
Anexo 6 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo

a. Estructura de gobierno

[GRI 2-9]

El Banco tiene una estructura de Gobierno Corporativo diseñada para garantizar una gestión estratégica, transparente y alineada con las mejores prácticas del sector financiero. Esta estructura integra instancias de dirección, control y supervisión, que incluyen a la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, sus comités de apoyo y las diferentes vicepresidencias y gerencias que conforman la administración del Banco.

El siguiente diagrama presenta de manera esquemática la organización institucional y las responsabilidades clave de cada una de sus áreas, asegurando una articulación efectiva entre los órganos de gobierno y la gestión operativa.



b. Comités de la Junta Directiva

Comité de Auditoría

Está conformado por tres miembros de la Junta Directiva, quienes pueden ser independientes o patrimoniales, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos de Gobierno Corporativo. Para el año 2025, los integrantes del Comité fueron:

- José Wilson Rodríguez (*presidente*)
Director independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Fernando Copete Saldarriaga
Director independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Angélica Uribe Gaviria
Directora independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité

En 2025, el Comité de Auditoría continuó desempeñando un papel esencial como instancia de apoyo directo a la Junta Directiva en la implementación y supervisión del Sistema de Control Interno, en línea con los lineamientos de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia Financiera y sus normas complementarias. A lo largo del año sostuvo cinco sesiones, logrando una asistencia del 100%, lo que reflejó el compromiso de sus integrantes y la rigurosidad del proceso de control y supervisión.

Un hito relevante del período fue la aprobación, el 28 de julio de 2025, de la modificación del Reglamento del Comité de Auditoría, mediante la cual se incorporaron nuevas funciones relacionadas con las actividades de control sobre los estados financieros y la revisión de las salvedades planteadas por el Revisor Fiscal. Esta actualización fortaleció la capacidad del Comité para asegurar la transparencia, la calidad y la solidez de la información financiera.

Comité de Gobierno Corporativo

En 2025, el Banco vivió un momento clave en materia de Gobierno Corporativo cuando, en la sesión del 14 de julio, la Junta Directiva aprobó el cambio de nombre del antiguo “Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos, Remuneraciones y de Cumplimiento Normativo o Regulatorio”, que pasó a denominarse simplemente “Comité de Gobierno Corporativo”. Este ajuste vino acompañado de la redefinición de su objeto y la actualización de algunas de sus funciones, con el propósito de fortalecer su rol dentro de la organización. A partir de entonces, el Comité asumió como misión asistir a la Junta Directiva en la propuesta y supervisión de las medidas de Gobierno Corporativo adoptadas por el Banco, además de apoyar sus funciones decisorias y de asesoramiento en materia de nombramientos y remuneraciones de la Alta Gerencia. También quedó a cargo de la presentación de propuestas de modificación a la Política de Nombramiento y Remuneración de los miembros de la Junta, para su análisis y eventual aprobación por parte de la Asamblea General de Accionistas.

Este Comité está conformado por tres miembros independientes de la Junta Directiva. Los integrantes para el año 2025 fueron:

- Adriana Mejía Hernández (*presidente*)
Directora independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Luis Felipe Henao Cardona
Director independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Ximena Cadena Ordóñez
Directora independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité

El Comité se reunió dos veces durante el año 2025. La asistencia a las reuniones celebradas en ese período alcanzó el 100%.

Comité de Gestión Integral de Riesgos

En 2025, el Comité de Gestión Integral de Riesgos reafirmó su papel como uno de los pilares del Gobierno Corporativo del Banco, acompañando a la Junta Directiva en la toma de decisiones que implican

exposición material a riesgos y asegurando coherencia con el plan de negocios y la estrategia institucional. A lo largo del año, su labor se centró en supervisar de manera integral los riesgos críticos del Banco crédito, mercado, liquidez, tasa de interés del libro bancario, operacional, seguridad y ciberseguridad, fraude y continuidad del negocio garantizando que cada uno fuera gestionado dentro de los estándares definidos y en línea con las responsabilidades de supervisión asignadas.

Este Comité está conformado por tres miembros de la Junta Directiva con voz y voto, de los cuales al menos uno deberá ser independiente y ejercerá la presidencia. Los integrantes para el año 2025 fueron:

- Ximena Cadena Ordóñez (*presidente*)
Directora Independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Pablo Casabianca Escallón
Director Independiente de Junta Directiva - Miembro del Comité
- Nicolás Noreña Trujillo
Director Patrimonial de Junta Directiva - Miembro del Comité

El Comité se reunió en ocho oportunidades durante el año 2025. La asistencia a las reuniones celebradas en ese período alcanzó el 95,83 %.

c. Procedimientos de designación y selección de los Miembros de la Junta Directiva

[GRI 2-10]

Durante el proceso de elección de la Junta Directiva que realizó la Asamblea de Accionistas el 27 de marzo de 2025, se realizó una revisión exhaustiva de la documentación presentada por cada candidato, complementada con las verificaciones internas correspondientes. Este proceso incluyó la evaluación de criterios de idoneidad, independencia, experiencia, reconocimiento en el mercado y disponibilidad de tiempo, tal como lo exigen los lineamientos de Gobierno Corporativo.

Adicionalmente, se tuvieron en cuenta las opiniones y expectativas de los accionistas, quienes presentaron la plancha propuesta por el accionista Grupo Aval Acciones y Valores S.A., cuyos integrantes fueron evaluados bajo los criterios mencionados. Como resultado, se concluyó que todos los postulados cumplían plenamente con los requisitos necesarios para asumir sus responsabilidades en la Junta Directiva, garantizando una conformación sólida, competente y acorde con las exigencias del cargo.

d. Evaluación de desempeño de la Junta Directiva

[GRI 2-18]

En 2025, se llevó a cabo en su totalidad el mecanismo de autoevaluación de la Junta Directiva, obteniéndose resultados positivos con la participación de los nueve miembros de Junta Directiva.

Como complemento, se llevó a cabo la evaluación externa de los miembros de la Junta Directiva, proceso que lideró la firma *Governance Consultants*, fortaleciendo así las prácticas de evaluación y el compromiso del Banco con los estándares de buen Gobierno Corporativo.

La composición y la periodicidad de las reuniones han permitido a este órgano orientar adecuadamente la gestión del Banco y realizar un seguimiento eficaz. Asimismo, la Junta desarrolló sus funciones conforme al programa definido para este órgano, en atención a las exigencias normativas y del mercado.

e. Política de remuneración

[GRI 2-19]

Descripción general de los esquemas remuneratorios e incentivos otorgados a la Junta Directiva y a la Alta Gerencia junto con la estructura de gobierno que los determinan

En 2025, el Banco mantuvo vigente su política de nombramiento y remuneración de la Junta Directiva, aprobada por la Asamblea General de Accionistas y publicada en su página web, la cual establece que corresponde a dicha Asamblea fijar los honorarios fijos que se reconocerán a los directores por su asistencia a las reuniones de Junta o de los Comités de Apoyo, siendo este valor aplicado al número de sesiones a las que asista cada miembro el único componente retributivo autorizado para el órgano. De igual forma, la remuneración de la Alta Gerencia siguió estrictamente la política aprobada por la Junta Directiva, según la cual, al pertenecer AV Villas al Grupo Aval, las directrices retributivas del Presidente y de los demás ejecutivos provienen de la matriz, con componentes atados al cumplimiento de objetivos de largo plazo y a los niveles de riesgo. En línea con esta política, el incremento salarial anual de los miembros de la Alta Gerencia fue aprobado por la Presidencia del Banco, previa consulta con la Presidencia del Grupo Aval e informado posteriormente a la Junta Directiva, manteniendo así un marco claro, formal y coherente para la compensación de los principales órganos de dirección.

Diseño de políticas de remuneración
[GRI 2-20]

El diseño y determinación de las políticas de remuneración del Banco se rige por la política aprobada por la Asamblea, la cual establece que los honorarios de la Junta Directiva son fijados por dicho órgano y corresponden únicamente a pagos por asistencia a reuniones. El proceso considera criterios de idoneidad, experiencia y ausencia de conflictos, evaluados por el Presidente de la Junta, el Presidente del Banco y el Secretario, quienes revisan y validan la documentación presentada por los candidatos. Las propuestas de los accionistas se analizan previo a la Asamblea, y la información pertinente se publica para su conocimiento.

f. Quorum y datos de asistencia

Durante 2025, la Junta Directiva del Banco mantuvo una dinámica de trabajo constante y un nivel de participación destacado por parte de sus miembros. La regularidad en las sesiones y el compromiso de los directores permitió asegurar la deliberación efectiva y el adecuado seguimiento a los asuntos estratégicos del Banco. A continuación, se presenta la información consolidada sobre quórum y asistencia correspondiente al periodo:

Tabla 31. Sesiones de la Junta Directiva

Sesiones de la Junta Directiva	2025
Número de sesiones	23
Porcentaje de asistencia de los miembros principales de la Junta Directiva	84,54%
Frecuencia de las sesiones	Quincenal

g. Independencia

En 2025, la composición de la Junta Directiva reflejó el compromiso del Banco con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo: estuvo integrada por nueve miembros principales sin suplentes, de los cuales siete fueron independientes, lo que representó un 77,77% y superó ampliamente el mínimo legal exigido por el artículo 44 de la Ley 964 de 2005, que requiere al menos un 25% de independencia. A lo largo del año, esta configuración robusta permitió que la Junta avanzara con mayor solidez en sus responsabilidades estratégicas, consolidando una dirección caracterizada por la autonomía, el rigor y la protección del interés de los accionistas.

Criterios de independencia adoptados por el Banco para el nombramiento de directores y miembros de los comités de apoyo

En 2025, además de cumplir con los requisitos de independencia establecidos en la ley, la Junta Directiva reforzó sus estándares internos mediante la declaración de independencia y el diligenciamiento del Formato de Información de Vinculados y Partes Relacionadas, un mecanismo que cada Director debe completar semestralmente o cuando se presente algún cambio en su situación. Este proceso, el cual se aplica de forma constante durante el año, asegura una gestión más transparente y un control más riguroso sobre posibles vínculos o conflictos, consolidando así la integridad y la confianza en el funcionamiento de la Junta.

Anexo 7 – Información adicional sobre Gestión de Riesgo

a. Modelo del Sistema de Administración Integral de Riesgos (SIAR)

AV Villas fortaleció el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), diseñado e implementado conforme a las disposiciones de la Superintendencia Financiera de Colombia y las mejores prácticas del mercado. El SIAR comprende el conjunto integrado de políticas, estrategias, metodologías, procedimientos, controles y límites que permiten:

- Fomentar una cultura de riesgo en todos los colaboradores.
- Diseñar, implementar y monitorear el marco de apetito de riesgo y su estrategia de ejecución.
- Articular la gestión de riesgos con el plan de negocio, los niveles de capital y liquidez y el apetito de riesgo.
- Identificar, medir, controlar, monitorear y reportar oportunamente los riesgos inherentes al negocio, incluidos los asociados a la administración de activos de terceros.
- Contribuir a la evaluación de la suficiencia de capital y liquidez.

b. Funciones de la Junta Directiva en la gestión de riesgos

En el marco de sus responsabilidades de dirección y supervisión, la Junta Directiva de AV Villas desempeña un papel fundamental en la definición y seguimiento de la gestión de riesgos, asegurando que las decisiones estratégicas estén alineadas con el Marco de Apetito al Riesgo (MAR) y con los principios de sostenibilidad corporativa. En este marco, la Junta debe:

- Aprobar las políticas de gestión y las estrategias de actuación en materia de riesgo, garantizando que respondan a los objetivos institucionales y regulatorios.
- Supervisar que el plan de negocios anual se mantenga en línea con el apetito de riesgo definido, velando por la coherencia entre la estrategia corporativa y la tolerancia al riesgo.
- Revisar y pronunciarse sobre los límites establecidos en el MAR, incluyendo sus actualizaciones, y verificar periódicamente los riesgos asumidos frente a los niveles acordados.
- Analizar escenarios normales y adversos, adoptando las medidas necesarias para mitigar impactos potenciales.
- Disponer recursos adecuados para la gestión de riesgos y para la auditoría interna, asegurando independencia y solidez en los procesos de control.
- Evaluar informes periódicos presentados por los responsables de la gestión de riesgos, y tomar decisiones oportunas frente a desviaciones o contingencias.
- Supervisar la exposición del Banco a los límites máximos de riesgo, proponiendo acciones correctivas cuando sea necesario.
- Garantizar mecanismos de respuesta que permitan a la Alta Gerencia actuar oportunamente frente a exposiciones significativas, especialmente aquellas cercanas o superiores a los límites aprobados.
- Aprobar planes de contingencia y acciones correctivas en situaciones imprevistas que puedan afectar la operación o cuando se evidencie insuficiencia en la gestión del MAR.

c. El rol de la Alta Gerencia en la administración de riesgos

La Alta Gerencia de AV Villas es responsable de la administración integral de los riesgos, asumiendo la titularidad de los procesos y asegurando que la gestión se realice de manera consistente con la estrategia corporativa y las políticas definidas por tipo de riesgo. En este sentido, la Alta Gerencia tiene a su cargo la identificación, evaluación, medición, control, monitoreo y reporte de los riesgos, así como la definición de metodologías que permitan garantizar la efectividad de la gestión. Su labor se orienta a fortalecer la

sostenibilidad institucional, asegurando que las decisiones estratégicas se tomen con base en información confiable y en un marco de control robusto.

Asimismo, la Alta Gerencia debe establecer una política de delegación de funciones y niveles jerárquicos en materia de riesgos, definiendo con claridad los límites que pueden ser administrados directamente por cada nivel de responsabilidad. Este esquema de delegación asegura que la gestión de riesgos se distribuya de manera eficiente y que exista trazabilidad en la toma de decisiones.

Cabe resaltar que la Alta Gerencia está conformada por el Presidente del Banco y su Comité Directivo, integrado por todos los Vicepresidentes, quienes en conjunto lideran la administración de riesgos y velan por la alineación de las prácticas de gestión con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de la entidad.

d. Marco de gobernanza de riesgos

En AV Villas, la estructuración de las funciones y responsabilidades frente a la gestión de los riesgos se fundamenta en la metodología de las tres líneas de defensa, reconocida como una práctica internacional de referencia en materia de gestión de riesgos. Este enfoque asegura la distribución de responsabilidades de manera clara entre las áreas de negocio, las funciones de control y la revisión independiente.

Primera línea de defensa. Constituida por las áreas operativas, comerciales y de apoyo, responsables de la gestión directa del negocio y de las actividades de cara al público y en contacto con los clientes. Estas áreas tienen la responsabilidad de identificar, evaluar, gestionar y controlar los riesgos asociados a sus procesos, aplicando las políticas y procedimientos establecidos y disponiendo de los recursos necesarios para cumplir eficazmente con estas tareas.

Segunda línea de defensa. Corresponde a las áreas de riesgo que ejercen una función independiente de supervisión y control. Su rol principal es realizar un seguimiento continuo del cumplimiento de las obligaciones en materia de riesgo, reportando periódicamente los resultados a los Comités de riesgo y Junta Directiva. De esta manera, se asegura que las prácticas de gestión estén alineadas con el Marco de Apetito al Riesgo.

Tercera línea de defensa. Conformada por la revisión independiente, a cargo de la auditoría interna y otros mecanismos de evaluación externa. Esta instancia tiene la responsabilidad de evaluar la eficacia de la gestión y de los controles definidos para la gestión de los riesgos del Banco, así como de los procesos y sistemas asociados. Sus resultados son presentados al Comité de auditoría, mediante evaluaciones periódicas que permiten verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de los Sistema de Gestión de Riesgos.

e. Apetito de riesgo operacional

El nivel máximo de riesgo operacional que el Banco está dispuesto a aceptar. Busca garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, sin comprometer la continuidad del negocio, la prestación de servicios, el cumplimiento normativo ni la reputación institucional.

El apetito de riesgo se define a partir de:

- **Criterios cualitativos:** atención prioritaria y monitoreo continuo de los riesgos residuales calificados en nivel ALTO y EXTREMO, hasta que mediante controles y planes de acción se reduzcan como mínimo a nivel MODERADO.
- **Criterios cuantitativos:** fijación de un nivel máximo de pérdidas aceptables, medido como el promedio de 12 meses de las pérdidas netas sobre el promedio de 12 meses del indicador de negocio. En diciembre de 2025 este indicador se ubicó en 7,86 puntos básicos, frente a un apetito definido de 9,80 puntos básicos.
- **Monitoreo trimestral:** realizado por el Comité de Gestión Integral de Riesgos y el Comité de Riesgo Operacional, quienes remiten concepto a la Junta Directiva.

- **Gestión continua:** mediante el seguimiento a los riesgos, la efectividad de los controles, los KRI establecidos y las pérdidas contabilizadas.

f. Riesgos emergentes

En AV Villas, un riesgo emergente corresponde a riesgos nuevos o previamente no identificados, así como a riesgos conocidos que evolucionan de manera inesperada y pueden impactar no solo a la entidad, sino también al sector o incluso a la economía en su conjunto. Para anticiparlos y gestionarlos, se realiza anualmente un análisis con base en los riesgos emergentes publicados por el Risk Report del World Economic Forum, incorporando una visión global y prospectiva en la gestión.

g. Riesgos tecnológicos relevantes

Entre los riesgos emergentes más significativos por su impacto y probabilidad de materialización se encuentran los asociados al entorno tecnológico:

- Ciberataques al ecosistema financiero, mediante el uso malicioso de tecnologías emergentes como computación en la nube, computación cuántica y dispositivos IoT.
- Ciberespionaje y ciberguerra, orientados a comprometer infraestructura crítica del país mediante el uso indebido de sistemas de información del Banco.

h. Estrategias de gestión y control

Para enfrentar estos riesgos, el Banco mantiene un seguimiento permanente y desarrolla estrategias orientadas a fortalecer su resiliencia digital:

- Optimización de capacidades y controles para prevención, respuesta, contención, mitigación y recuperación ante riesgos de seguridad y ciberseguridad.
- Fortalecimiento del plan de respuesta a incidentes y de las capacidades institucionales de reacción.
- Implementación de herramientas de monitoreo y alertamiento basadas en inteligencia artificial (NDR-EDR).
- Refuerzo de controles de acceso mediante autenticación de doble factor (2FA).
- Ejecución de pruebas de intrusión con enfoques de IA y análisis de vulnerabilidades en toda la red.
- Simulacros de respuesta a ataques cibernéticos y de gestión de crisis.
- Parchado oportuno en sistemas, aplicaciones y plataformas tecnológicas.
- Planes de respaldo y continuidad para garantizar la disponibilidad de servicios críticos.

Anexo 8 – Información adicional sobre Gobernanza

a. Prácticas laborales

Como parte del compromiso del Banco con el trabajo digno, las horas extras de los colaboradores se legalizan y registran en nómina mediante los reportes establecidos, garantizando su liquidación oportuna y en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Asimismo, se promueve activamente el disfrute de las vacaciones anuales remuneradas, realizando un seguimiento mensual al pasivo vacacional y comunicando a cada área o regional la información necesaria para su adecuada programación. Este proceso busca asegurar el descanso efectivo de nuestros colaboradores y contribuir a su bienestar integral.

b. Auxilios

El Banco ofrece a sus colaboradores una serie de beneficios económicos diseñados para apoyar su bienestar integral y reconocer momentos importantes de su vida personal y laboral. Estos auxilios incluyen apoyos en salud visual, educación, pensiones, eventos familiares y beneficios asociados a la antigüedad, entre otros.

Tabla 32. Auxilios para colaboradores

Valor por auxilio	Número de beneficiados	Valor (COP millones)
Auxilio óptico	2281	\$ 1.053
Prima de vacaciones	3939	\$ 3.447
Prima antigüedad	492	\$ 2.415
Auxilio pensión vejez / invalidez	51	\$ 357
Auxilio por defunción	35	\$ 27
Auxilio de nacimiento	93	\$ 64
Auxilio medicina prepagada	8310	\$ 657
Auxilio Educativo Hijos	1695	\$ 593
Auxilio Educativo	538	\$ 857
Total auxilios	17.434	\$ 9.473

En conjunto, se entregaron un total de 17.434 auxilios, con una inversión total de \$9.473 millones, lo que demuestra el compromiso del Banco con el bienestar, la estabilidad y el desarrollo integral de su talento humano, reafirmando su enfoque en prácticas laborales responsables y sostenibles.

c. Promoción de la salud

[GRI 403-6]

El Banco tiene dos Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) orientados a la prevención y control de enfermedades de los colaboradores. Estos sistemas permiten diseñar y ejecutar planes de trabajo enfocados en la mejora continua y el equilibrio en la salud de nuestra propalación trabajadora. Los sistemas en mención se denominan SVE de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) y SVE de Prevención de Riesgo Psicosocial

Resultados de gestión

Tabla 33. Resultados de gestión – Promoción de la salud

Sistema de vigilancia	Actividades principales	Cobertura	Cumplimiento de ejecución 2025
Desórdenes musculoesqueléticos DME	- Inspecciones de puestos de trabajo - Capacitaciones - Valoraciones funcionales	Nacional, según las necesidades de la población	81% de cumplimiento frente a lo planeado
Riesgo psicosocial	- Seguimiento a casos - Capacitaciones y talleres - Protocolos de intervención	Nacional, según las necesidades de la población	95% de cumplimiento frente a lo planeado

Los resultados obtenidos evidencian un compromiso sólido con la salud ocupacional y la prevención de riesgos, alcanzando niveles de ejecución superiores al 80% en ambos sistemas. El desempeño del SVE de Riesgo Psicosocial, con un cumplimiento del 95%, destaca la efectividad de las estrategias implementadas y reafirma el compromiso del Banco con la protección integral, la calidad de vida y el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

d. Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-2]

El Banco tiene una matriz de riesgos y evaluación de peligros para cada una de sus sedes, elaborada bajo la metodología de la GTC 45/2012. Esta herramienta se actualiza anualmente con la participación de los colaboradores y el acompañamiento de la ARL ALFA, y su cobertura de la evaluación es de 217 oficinas y 14 sedes administrativas, considerando: (i) índices de accidentalidad registrados, (ii) condiciones específicas de cada sede, (iii) cambios operativos y administrativos y (iv) actividades rutinarias y no rutinarias realizadas.

e. Servicios de salud ocupacional

[GRI 403-3]

Para fortalecer el SG-SST, el Banco cuenta con servicios especializados externos que garantizan atención integral a toda la población del Banco, tal y como se describe a continuación:

Exámenes médicos ocupacionales	Cobertura nacional para la realización de exámenes ocupacionales al 100% de la población, conforme a la Resolución 1843 de 2025, con una plataforma digital en tiempo real que permite, agendar citas, consultar el estado de las atenciones y descargar certificados de los exámenes realizados.
Asesoría en Medicina Laboral	Seguimiento y gestión de casos médicos en el marco del Programa de Reincorporación y Reintegro Laboral. Acompañamiento médico, legal y estratégico. Gestión documental para la actualización de procesos requeridos en el SG-SST.
Programa de Reincorporación y Reintegro Laboral	Cobertura: toda la población del Banco a nivel nacional. Objetivo: promover hábitos saludables y mejorar las condiciones de salud en general de todos nuestros colaboradores. Canales de comunicación internos: Nuestra Ruta, Correo SSTdetulado@bancoavillas.com.co, Intranet corporativa, aplicativo Nuestra Pasión Eres Tú (NPET), APP Juntos AV Villas, entre otros.

En conjunto, estos servicios especializados fortalecen de manera significativa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), al asegurar una atención integral, oportuna y técnicamente robusta para toda la población trabajadora. Su implementación contribuye a una gestión preventiva más efectiva, al control oportuno de los riesgos y al bienestar sostenible de colaboradores, reafirmando el compromiso del Banco con ambientes laborales seguros, saludables y alineados con las mejores prácticas en salud ocupacional.

f. Ausentismo
[GRI 403-9] [GRI 403-10]

En 2025, se registraron 28.889 días de incapacidad, de los cuales 23.222 días de incapacidad fueron de mujeres, y 5.667, de hombres. La tasa de ausentismo de mujeres fue de 3,82 y la de hombres, 1,78. En ese sentido, la tasa general de ausentismo en el año 2025 fue de 3,12, considerando un número de días programados para trabajar en el año de 247.

g. Participación y consulta de trabajadores
[GRI 403-4]

Para garantizar una comunicación efectiva y una gestión participativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el Banco cuenta con diversos mecanismos formales que permiten identificar necesidades, recibir retroalimentación y facilitar el seguimiento a las acciones preventivas. Estos espacios fortalecen la cultura de autocuidado y contribuyen a la mejora continua del Sistema de Gestión de SST, asegurando la participación activa de todos los colaboradores en el desarrollo de entornos laborales seguros y saludables.

Tabla 34. Mecanismos de comunicación

Mecanismo	Cobertura (% de trabajadores)	Frecuencia	Sedes/alcance	Fuente
Copasst	100%	Mensual	Cada regional cuenta con un grupo de Copasst	Reporte de accidentes, inspecciones, incidentes, resultados del SGSST
Comité de convivencia	100%	Mensual	Cada regional cuenta con CCL	Comentarios y/o sugerencias de colaboradores
Correo SST	100%	Diaria	Nacional	Necesidades de los colaboradores alusivos a SST
Nuestra Ruta/Productivillas	100%	Según las necesidades de comunicación	Nacional	Requerimientos normativos, recomendaciones de los comités, actividades a ejecutar.

Estos mecanismos demuestran el compromiso del Banco con una gestión participativa y transparente en Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando cobertura total para todos los colaboradores y presencia en todas las regionales. En conjunto, esta estructura fortalece la gobernanza del SG-SST y contribuye a consolidar ambientes laborales seguros, saludables y alineados con las mejores prácticas de sostenibilidad.

h. Negociación colectiva

El Banco tiene 645 colaboradores sindicalizados y 3.004 colaboradores no convencionales (o cubiertos por pactos colectivos), garantizando así el respeto por la libertad de asociación y los diferentes mecanismos de representación laboral. En línea con lo establecido en las negociaciones colectivas, durante 2025 se realizaron comités trimestrales con las organizaciones sindicales, espacios que permiten mantener un diálogo social

constructivo, fortalecer la relación con los representantes de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

i. Compensación

El presidente del Banco puede recibir una bonificación anual basada en los resultados del *Balanced Scorecard*, la cual es definida y aprobada por el Grupo Aval.

[GRI 2-21] El Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) fue de -44,23.

j. Gobernanza de los asuntos ASG, incluidos los climáticos

La gestión de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), y de asuntos climáticos exige una estructura de gobierno sólida y plenamente alineada con la estrategia de sostenibilidad. AV Villas cuenta con un modelo organizacional que integra a la Junta Directiva, la Alta Dirección y diversas áreas especializadas, lo que garantiza que estos temas sean abordados de manera articulada, consistente y con un enfoque transversal en los procesos de toma de decisiones. Este esquema permite asegurar que la gestión ASG y climática se incorpore de forma integral en la operación del Banco y en la creación de valor para los grupos de interés.

A continuación, se presenta la estructura de gobierno responsable de liderar, orientar y supervisar la gestión ASG y climática del Banco:

Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano que marca el rumbo del Banco y define los lineamientos más importantes para su desarrollo. En materia ambiental, social y climática, la Junta revisa y aprueba las políticas que orientan nuestra actuación y hace seguimiento a los avances en la gestión de riesgos climáticos y ASG, así como a los impactos que estos pueden tener en nuestra estrategia y en la cartera. Este nivel recibe informes periódicos sobre la exposición del Banco a riesgos físicos y de transición, la evolución de nuestras iniciativas sostenibles y los avances en materia de reporte climático. Con esta información, toma decisiones que aseguran que el Banco mantenga un enfoque responsable, anticipándose a cambios regulatorios y acompañando las necesidades del país. [GRI 2-17]

Comité de Gestión Integral de Riesgos

Este Comité revisa y aprueba los temas relacionados con la incorporación de elementos ASG y climáticos en la evaluación crediticia, incluidos los procedimientos, la lista de exclusión y las herramientas que se utilizan en el proceso de análisis.

Comité de Gobierno Corporativo

Participa en el fortalecimiento y supervisión de la estrategia de sostenibilidad del Banco. Desde este Comité se analizan, orientan y validan los lineamientos que aseguran una gestión ética, transparente y coherente con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y asuntos ASG.

Alta Dirección

La Alta Dirección impulsa la implementación de la política SARAS (Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales), promueve el desarrollo de capacidades internas y asegura que las áreas cuenten con los lineamientos y recursos necesarios para avanzar. Asegurando la alineación entre la estrategia corporativa y los desafíos ASG y climáticos que enfrenta el sector financiero.

- **Vicepresidencia de Riesgos:** lidera la integración de los riesgos ASG y climáticos dentro del marco de riesgos del Banco. Se encarga de desarrollar y actualizar los procedimientos, metodologías y herramientas necesarias en el SARAS. También debe mantener actualizadas las listas de exclusión, sectores sensibles y nuevas herramientas de evaluación.
- **Vicepresidencia Desarrollo de Negocios e Innovación:** impulsa la creación de productos y soluciones que aportan al desarrollo sostenible, como la financiación de tecnologías limpias y proyectos de eficiencia energética.
- **Vicepresidencia Comercial:** aplica los criterios ASG en el conocimiento del cliente que aplica al SARAS y acompaña a las áreas técnicas en la consolidación de la información requerida para la toma de decisiones, entre otras funciones.
- **Vicepresidencia Jurídica:** acompaña la integración de los criterios de Gobernanza dentro del marco legal y contractual del Banco.
- **Vicepresidencia de Talento y Gestión Corporativa:** articula y establece lineamientos de sostenibilidad dentro del Banco, impulsando el fortalecimiento de las capacidades internas.

Equipos especializados

Apoyan la implementación de los asuntos ASG y climáticos del Banco mediante el desarrollo de metodologías, herramientas y soluciones técnicas que fortalecen la gestión interna. Permiten que las áreas cuenten con insumos precisos y capacidades adecuadas para integrar de manera efectiva los lineamientos de sostenibilidad en sus procesos, asegurando coherencia con la estrategia corporativa.

- **Dirección de Sostenibilidad:** lidera la gestión de sostenibilidad del Banco. Su labor se centra en coordinar la estrategia ASG, acompañar a las áreas en la integración de estos criterios dentro de sus procesos y decisiones, promoviendo la articulación interna, transversal y estratégica.
- **Gerencia de Segmentos Personas y Empresas:** impulsa el desarrollo de productos financieros sostenibles. Lidera la creación de soluciones y pilotos que propendan que la oferta para personas y empresas contribuya a la transición hacia modelos más sostenibles.
- **Gerencia de Riesgo de Crédito:** centraliza y gobierna el SARAS, asegurando la aplicación coherente de sus lineamientos en los procesos crediticios. Garantiza que los criterios ambientales, sociales y climáticos se integren de manera técnica y consistente en la evaluación y seguimiento del riesgo de crédito, fortaleciendo la gestión responsable del Banco.
- **Gerencia de Riesgo Operativo:** evalúa y gestiona los riesgos asociados a los procesos, personas, tecnología y operaciones en las instalaciones físicas del Banco, incluyendo los riesgos climáticos operativos.
- **Dirección Administrativa Bogotá y Centro / Dirección Administrativa País y Gestión BRP / Dirección de Control Administrativo y Seguros:** lideran la gestión de ecoeficiencia operacional del Banco. Como equipos especializados, implementan y supervisan las iniciativas relacionadas con el consumo eficiente de recursos, la gestión de residuos, la infraestructura sostenible.

- **Dirección Función de Cumplimiento Normativo:** apoya la gestión climática y ASG asegurando el cumplimiento de las obligaciones legales y regulatorias aplicables al Banco. Verifica que los reportes y divulgaciones a los grupos de interés se realicen conforme a los requisitos vigentes aplicables.
- **Gerencia de Soporte Corporativo:** facilita el escalamiento de los temas ASG y climáticos hacia la Junta Directiva y sus comités, asegurando que la alta instancia de gobierno cuente con información clara, oportuna y estructurada sobre riesgos, avances e iniciativas en sostenibilidad, fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas y la articulación institucional.

k. Valor económico directo generado y distribuido 2025

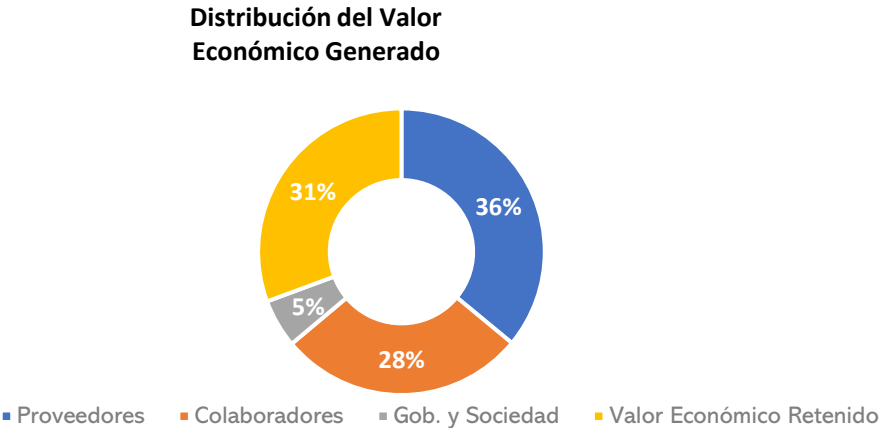
El indicador GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido se presenta en la Tabla 35 y Gráfica 32.

Tabla 35. Valor económico directo generado y distribuido

COMPONENTE	2025
Margen Neto Intereses	815,4
Otros Ingresos Ordinarios	273,3
Comisiones Netas	112,3
Valor Económico Generado	1.201,0
Proveedores	432,3
Accionistas	0,0
Colaboradores	335,0
Gobierno y Sociedad	65,8
Valor Económico Distribuido	833,1
Provisiones	332,2
Depreciaciones y Amortizaciones	88,3
Reservas	52,6
Valor Económico Retenido	367,9

Cifras en miles de millones

Gráfica 32. Distribución del valor económico generado



[GRI 415-1] El Banco no ha realizado aportes, contribuciones ni donaciones a campañas políticas durante el año 2025.

I. [GRI 2-28] **Participación en organizaciones sectoriales o redes internacionales, con incidencia en política pública y/o cambio climático.**

Tabla 36. Participación en organizaciones sectoriales o redes internacionales

Organizaciones sectoriales o redes internacionales	Monto de aporte en el año fiscal (COP)
Asociación Bancaria de Entidades Financieras de Colombia (Asobancaria)	481.435.313
Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF)	237.026.400
UNEP FI PBR	33.988.199

Anexo 10 – Información de sostenibilidad

[Espacio reservado para incluir certificación BDO].

Tabla 41. Contenido ASG 2025

Estándares	Contenido	Ubicación en el Informe	¿Omisión? Razón de Omisión GRI	Página	Verificación externa
Contenidos generales					
2-1	Detalles organizacionales	La Historia del Banco AV Villas		114	
2-2	Entidades incluidas en el reporte	Marco de reporte y estándares de referencia		7	
2-3	Periodo, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe sostenibilidad@bancoavillas.com.co		6	
2-4	Reexpresión de información	Acerca de este informe		6	
2-5	Verificación externa	Anexo 10 - Informe de aseguramiento limitado independiente			
2-6	Actividades, cadena de valor y relaciones	La Historia del Banco AV Villas		26	
2-7	Empleados	Conformación del equipo AV Villas		90, 92 y 93	
2-8	Personas trabajadoras que no son empleados	Conformación del equipo AV Villas		92 y 93	
2-9	Estructura y composición de gobierno	Junta Directiva / Anexo 5 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo		115 / 135	
2-10	Nombramiento/selección del órgano de gobierno	Anexo 5 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo		138	
2-11	Presidencia del órgano de gobierno	Junta Directiva		115	
2-12	Rol del órgano en la gestión de impactos	Anexo 7 - Información adicional sobre Gobernanza.		147, 148	
2-13	Delegación de responsabilidades sobre impactos	Anexo 7 – Gobernanza ASG		147, 148	
2-14	Rol del órgano en el reporte de sostenibilidad	Acerca de este informe		6	
2-15	Conflictos de interés	Anexo 3 – Gestión de conflictos de interés y mecanismos implementados para operaciones con partes relacionadas		127	
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Comunicación de inquietudes críticas		69	
2-17	Conocimiento colectivo del órgano de gobierno	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza		147	
2-18	Evaluación del desempeño del órgano de gobierno	Anexo 5 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo / Evaluación de desempeño de la Junta Directiva		139	
2-19	Política de remuneración	Anexo 5 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo / Política de remuneración		139	
2-20	Proceso para determinar remuneración	Anexo 5 – Información adicional sobre Gobierno Corporativo / Diseño de políticas de remuneración		139	

2-21	Ratio compensación total anual	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza / Compensación		147	
2-22	Declaración sobre estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Presidente		10	
2-23	Compromisos y políticas	Anexo 3 – Gestión de conflictos de interés y mecanismos implementados para operaciones con partes relacionadas		127	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Anexo 3 – Gestión de conflictos de interés y mecanismos implementados para operaciones con partes relacionadas		127	
2-25	Remediación de impactos		(Si) Se encuentra en proceso de construcción la información y se reportará en los siguientes ejercicios.		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoría y reportar inquietudes	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética		135	
SASB FN-CB-510a.2	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética / Mecanismos de orientación ética y políticas y procedimientos de denuncia de irregularidades		135	X
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética		128 - 136	
SASB FN-CB-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales	Gestión de riesgo / Riesgo de soborno y corrupción		81	X
Dow Jones 1.5.3 - CSA	Prevención del delito: Política y procedimientos empresariales - SARLAFT	Gestión de Riesgo		81	X
2-28	Participación en asociaciones	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza		150	
2-29	Enfoque de relacionamiento con grupos de interés	Modelo de Sostenibilidad / Relacionamiento con grupos de interés		85	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza / Negociación colectiva		147	
Definición de temas materiales					
3-1	Proceso para determinar temas materiales (doble materialidad)	Modelo de sostenibilidad		84	
3-2	Lista de temas materiales	Modelo de sostenibilidad		84	
3-3	Gestión para cada tema material	Modelo de sostenibilidad		84	

Dow Jones 1.3.1 - CSA	Análisis de materialidad	Modelo de sostenibilidad		84	X
Estándares temáticos					
Económico					
Asunto: Gestión de riesgos y crisis					
DJ-Riesgos Emergentes	Descripción de riesgos emergentes	Anexo 6 – Información adicional sobre Gestión de Riesgo		142	X
Asunto: Gestión de la innovación					
Propio	Indicador propio: Industria Digital	2. Un Banco con innovación que conecta		52	
Asunto: Desempeño económico					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza		149	X
SASB FN-CB- 240a.1	(1) número y (2) cuantía de los préstamos pendientes cualificados para programas diseñados para promocionar las pequeñas empresas y el desarrollo de la comunidad	Créditos dirigidos a Mipymes		58	X
SASB FN-CB- 240a.1	(1) Número y (2) cuantía de los préstamos vencidos e improductivos cualificados para programas diseñados para promocionar las pequeñas empresas y el desarrollo de la comunidad	Créditos dirigidos a Mipymes		58	X
Asunto. Gobierno corporativo					
Anticorrupción					
205 -1	Evaluación de riesgos de corrupción	Gestión de riesgo / Riesgo de soborno y corrupción		81	
205-2	Comunicación y capacitación en políticas anticorrupción	Gestión de riesgo / Riesgo de soborno y corrupción		81	
205-3	Casos confirmados de corrupción	Gestión de riesgo / Riesgo de soborno y corrupción		81	
Competencia					
206-1	Acciones legales por prácticas anticompetitivas	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética		128	
Impuestos					
207-1	Enfoque tributario	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética / Impuestos		130	
207-2	Gobernanza fiscal	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética / Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		131	
Ambiental					
Energía					
302-1	Consumo de energía	Optimización del consumo de energía eléctrica		106	X
302-3	Intensidad energética	Optimización del consumo de energía eléctrica		106	
302-4	Reducción del consumo energético	Optimización del consumo de energía eléctrica		106	

Agua					
303-4	Descargas de agua	Optimización del consumo de agua		106 y 108	
303-5	Consumo de agua	Optimización del consumo de agua		106 y 108	X
Emisiones					
305-1	Emisiones directas (alcance 1)	Huella de carbono		105	X
305-2	Emisiones indirectas (alcance 2)	Huella de carbono		105	X
305-3	Otras emisiones indirectas (alcance 3)	Huella de carbono		105	X
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Huella de carbono		106	X
Residuos					
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión de residuos		109	
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Gestión de residuos		109	X
306-5	Residuos destinados a eliminación	Gestión de residuos		109	X
Sociales					
Asunto: Relación trabajador – empresa					
Empleo					
401-1	Nuevos empleados y rotación	Nuevos empleados por categoría laboral y género		94	
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo		100	X
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza / Identificación de peligros y evaluación de riesgos		145	X
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza / Servicios de salud ocupacional		145	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Anexo 7 - Información adicional sobre Gobernanza / Participación y consulta de trabajadores		146	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo		101	
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Anexo 7 - Información adicional sobre Gobernanza / Promoción de la salud		144	
403-9 / 403-10	Lesiones por accidente laboral / Lesión, dolencia o enfermedad laboral	Anexo 7 - Información adicional sobre Gobernanza / Ausentismo		146	
Dow Jones 3.4.3. - CSA	Tasa de ausentismo	Anexo 7 - Información adicional sobre Gobernanza / Ausentismo		146	X
Formación y Desarrollo					

404-1	Horas de formación	Programas de desarrollo y formación		89, 96, 97, 98, 99, 100	
404-2	Programas de cualificación	Programas de desarrollo y formación / Entrenate - Desarrollo de Liderazgo		96	
404-3	Evaluación del desempeño	Evaluación de desempeño		100	
Diversidad e Igualdad					
405-1 / SASB FN-AC- 330a.1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Órganos de gobierno		114	X
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres en el año 2025		94	X
Asunto: Seguridad de la Información/Ciberseguridad					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética/ Incidentes relacionados con privacidad y pérdida de datos		133	
Dow Jones 3.7.1 - CSA	Política de Privacidad: Sistemas y procedimientos	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética/ Protección de datos personales		132	X
SASB FN-CB- 230a.1	(1) Número de violaciones de datos, (2) porcentaje de violaciones de datos personales, (3) número de titulares de cuentas afectados	Anexo 4 – Información adicional sobre cumplimiento normativo y ética/ Incidentes relacionados con privacidad y pérdida de datos		133	X
Política pública					
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Anexo 7 – Información adicional sobre Gobernanza / Información adicional sobre Gestión de Riesgo		150	