VALUAMOS

INVESTMENT BANKING & PRIVATE EQUITY

DOCUMENTO DE GOBIERNO CORPORATIVO

Declaración de Diversidad, Equidad e Inclusión

Diversidad, equidad e inclusión en Valuamos · Documento nuevo

VERSIÓN	FECHA	APRUEBA	CLASIFICACIÓN
VAL 1-26	19 de noviembre de 2026	Asamblea General de Accionistas	Pública

*Aprobado por la Asamblea General de Accionistas, Acta No. **14** del **19 de noviembre** de 2026.*

REEMPLAZA	Ningún documento. Es nueva
APRUEBA	Asamblea General de Accionistas, Acta No. 14 del 19 de noviembre de 2026
RESPONSABLE	Representante Legal
REVISIÓN	Anual, antes de la Asamblea ordinaria
CLASIFICACIÓN	Pública

1 Compromiso y alcance

1.1. Valuamos S.A.S. («Valuamos») escoge, contrata, paga y promueve a las personas por su idoneidad y su desempeño. No discrimina por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional o regional, religión, opinión política, edad, discapacidad, estado civil ni condición socioeconómica (Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015).

1.2. Esta declaración aplica a los empleados, los contratistas, los practicantes y los aspirantes de Valuamos, a las personas que Valuamos designa en los comités y a la selección de sus proveedores.

1.3. Valuamos toma como referencia la iniciativa Driving Inclusion in Alternatives (DIA) de ILPA, antes llamada Diversity in Action.

2 Selección

2.1. Antes de cada proceso de selección se definen los requisitos del cargo o del servicio, y los candidatos se evalúan contra esos requisitos.

2.2. En los procesos para cargos directivos y para los miembros externos de los comités, Valuamos busca candidatos de más de un género. Si la lista final no los tiene, el documento de selección explica por qué.

3 Remuneración

3.1. Valuamos paga igual por un trabajo de igual valor (Ley 1496 de 2011). La remuneración depende del cargo, la experiencia y el desempeño.

3.2. Cada año, el Representante Legal revisa que no haya diferencias sin justificación entre hombres y mujeres en cargos comparables, y presenta el resultado al Comité Directivo.

4 Familia y flexibilidad

4.1. Valuamos otorga a sus empleados las licencias de maternidad, de paternidad y parental compartida que fija la ley (Leyes 1822 de 2017 y 2114 de 2021). Con sus contratistas acuerda ajustes razonables de plazos y entregables en esos mismos casos.

4.2. Valuamos puede acordar trabajo remoto u horarios flexibles cuando la función lo permite.

5 Ambiente de trabajo

5.1. Están prohibidos el acoso laboral (Ley 1010 de 2006), el acoso sexual (Ley 2365 de 2024) y cualquier trato discriminatorio. Las quejas se presentan por el canal de denuncias del Código de Buen Gobierno y Conducta (cap. 9). Nadie puede sufrir represalias por presentar una queja de buena fe.

5.2. Valuamos hace los ajustes razonables que necesite una persona con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones (Ley Estatutaria 1618 de 2013).

6 Medición y reporte

6.1. Cada año, con corte al 31 de diciembre, el Representante Legal informa al Comité Directivo:

- la composición por género del equipo, de los cargos directivos y de los comités;
- las vinculaciones y los retiros del año;
- el resultado de la revisión de equidad salarial (3.2);
- las quejas por discriminación o acoso y cómo se resolvieron.

6.2. Los datos se informan de forma agregada, sin que se pueda identificar a ninguna persona. Los datos sensibles solo se recogen con autorización voluntaria del titular (Política de Datos Personales, 3.2).

6.3. Valuamos entrega esta información a los inversionistas que la pidan, en el formato de ILPA cuando aplique.

7 En las inversiones

7.1. En las empresas donde un fondo tenga control, el responsable de inversiones revisa en la debida diligencia sus prácticas de no discriminación, acoso y equidad salarial, como parte de los factores sociales de la Política de Inversión Responsable (ASG).

8 Revisión y vigencia

8.1. El Representante Legal revisa esta declaración cada año, antes de la Asamblea ordinaria.

8.2. Esta declaración rige desde su aprobación.