

Cultura de Riesgos

Capacitación y Gobernanza: Cada dos años, la Compañía, por medio de las áreas de Gestión de Riesgos y Controles Internos, realiza entrenamientos presenciales en sus unidades de negocio. Esta iniciativa alcanza a diferentes niveles de la organización y tiene como objetivo la actualización de conceptos, metodologías y buenas prácticas sobre los temas.

Los directores no ejecutivos son actualizados regularmente sobre la evolución de la gestión de riesgos de la Compañía, incluyendo metodologías, políticas y resultados de las iniciativas lideradas por el área de Gestión de Riesgos y Controles Internos. A través de reportes continuos a los directores no ejecutivos y de entrenamientos periódicos que involucran a diversos niveles, la Compañía asegura que todos los niveles de gobernanza dispongan del conocimiento necesario para ejercer sus responsabilidades de supervisión y toma de decisiones, en alineación con la cultura de riesgos.

Integración en los Negocios: La Compañía incorpora criterios de evaluación de riesgos en todo el ciclo de vida del negocio, desde la fase de análisis de un nuevo negocio hasta la implementación, operación y desmovilización. Se elaboran análisis de riesgo-retorno que respaldan la toma de decisiones estratégicas y la evaluación de viabilidad de nuevas iniciativas y de los activos del portafolio, asignando una calificación basada en el análisis de diez temas de riesgos prioritarios para la organización, clasificados en una escala de siete niveles.

En 2024, para fortalecer estas prácticas, la Compañía avanzó significativamente en la valoración de riesgos y en la definición de su Value at Risk (VaR), implementando modelos financieros estandarizados y alineados con la planificación estratégica de largo plazo. Estos modelos incorporan métodos estadísticos robustos, como la Simulación de Monte Carlo basada en datos históricos, lo que permite análisis integrales que amplían la integración de la gestión de riesgos en las decisiones de la Compañía.

Remuneración Responsable: La Política de Remuneración de la Compañía busca garantizar que la práctica de remuneración esté alineada con sus objetivos, sin incentivar conductas que incrementen la exposición al riesgo más allá de los niveles prudentes definidos en las estrategias de corto, mediano y largo plazo. Abarca metas orientadas a la reducción de riesgos, promoviendo el equilibrio entre desempeño financiero, mitigación de riesgos y generación de valor sostenible.