

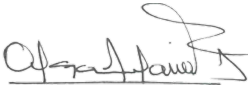
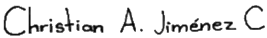

 	DECLARACIÓN DE EXCEPCIONES Y NO APLICABILIDAD DE POLÍTICAS CORPORATIVAS		Código: F-1169
			Fecha: 01/09/2025
			Versión: 01

INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO			
Código:	DG-1003/1	Nombre del documento:	Política de Pensión y Retiro de Colaboradores
Versión	1	Fecha de Vigencia	30/08/2024
Descripción del lineamiento		De conformidad con lo establecido en el memorando PD-MEN-PR-058-2025, el cual complementa las instrucciones previamente impartidas por Proindesa S.A.S. mediante el memorando PD-MEN-PR-038-2025, se adopta la Política de Pensión y Retiro de Colaboradores DG-1003/1. Tiene como propósito establecer los criterios de acompañamiento a los colaboradores de Proyectos de Ingeniería y Desarrollos S.A.S. - Proindesa S.A.S. y las Sociedades Administradas que se encuentren próximos o hayan alcanzado los requisitos de reconocimiento de pensión de vejez frente a las entidades del Sistema de Seguridad Social, así como fijar las pautas que aplicará Proindesa en materia de retiro por pensión y edad, con el fin de propiciar una adaptación positiva en el proceso de desvinculación de sus colaboradores tras una gratificante y comprometida vida laboral.	

INFORMACIÓN DE NO APLICABILIDAD POLÍTICA O LINEAMIENTO		
Numeral	Descripción	Justificación de no aplicabilidad
N/A	Nota. No se identifican excepciones o lineamientos no aplicables a Concesionaria Panamericana.	N/A

IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES NO APLICABLES		
Control	Numeral de ubicación	Justificación de no aplicación
N/A	N/A	N/A

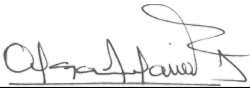
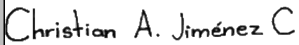

PROCESOS ALCANZADOS SOX NO APLICABLES O NORMATIVAS NO APLICABLES	
Proceso o Normativa	Justificación de no aplicación
N/A	N/A

RESPONSABLES DE LA VALIDACIÓN					
Área de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento		Área de Calidad, Procesos o equivalente		Área con mayor injerencia procesal	
Firma:		Firma:		Firma:	
Nombre:	Olga Lucia Afanador Marin	Nombre:	Christian Alejandro Jimenez Cortes	Nombre:	Luz Adriana Guerra Hurtado
Cargo:	Coordinadora GRC	Cargo:	Líder de Desarrollo Organizacional	Cargo:	Directora Administrativa

	MATRIZ DE EQUIVALENCIA FUNCIONAL	Código: F-1168
		Fecha: 01/09/2025
		Versión: 01

INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO			
Código:	DG-1003/1	Nombre del documento:	Política de Pensión y Retiro de Colaboradores
Versión	1	Fecha de Vigencia	30/08/2024
Descripción del lineamiento	De conformidad con lo establecido en el memorando PD-MEN-PR-058-2025, el cual complementa las instrucciones previamente impartidas por Proindesa S.A.S. mediante el memorando PD-MEN-PR-038-2025, se adopta la Política de Pensión y Retiro de Colaboradores DG-1003/1. Tiene como propósito establecer los criterios de acompañamiento a los colaboradores de Proyectos de Ingeniería y Desarrollos S.A.S. - Proindesa S.A.S. y las Sociedades Administradas que se encuentren próximos o hayan alcanzado los requisitos de reconocimiento de pensión de vejez frente a las entidades del Sistema de Seguridad Social, así como fijar las pautas que aplicará Proindesa en materia de retiro por pensión y edad, con el fin de propiciar una adaptación positiva en el proceso de desvinculación de sus colaboradores tras una gratificante y comprometida vida laboral.		
Proceso(s) Alcanzado(s) con la Política	Todos los procesos de la Compañía		

INFORMACIÓN DE EQUIVALENCIA		
Cargo relacionados en el documento	Equivalencia funcional interna	Justificación de la equivalencia
Presidente Vicepresidente	Gerente General	Estructura organización aprobada para Concesionaria Panamericana
Personal Directivo que le reporta directamente al Gerente General	Directores que le reportan al Gerente General	Estructura organización aprobada para Concesionaria Panamericana
Áreas Talento Humano o Recursos Humanos	Dirección Administrativa	Estructura organización aprobada para Concesionaria Panamericana

RESPONSABLES DE LA VALIDACIÓN					
Área de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento		Área de Calidad, Procesos o equivalente		Área con mayor injerencia procesal	
Firma:		Firma:		Firma:	
Nombre:	Olga Lucia Afanador Marin	Nombre:	Christian Alejandro Jimenez Cortes	Nombre:	Luz Adriana Guerra Hurtado
Cargo:	Coordinadora GRC	Cargo:	Líder de Desarrollo Organizacional	Cargo:	Directora Administrativa

 Ingeniería & Desarrollos	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 1 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

Tabla de Contenido

1. PROPÓSITO	2
2. OBJETIVOS	2
3. APLICACIÓN	2
4. DEFINICIONES	2
5. ACOMPAÑAMIENTO A COLABORADORES EN LA ETAPA PREVIA AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES PARA ACCEDER AL RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ	4
6. REGLAS APLICABLES CUANDO SE CUMPLAN LOS REQUISITOS DE PENSIÓN	4
7. EXCEPCIONES APLICABLES A COLABORADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO	6
8. RECONOCIMIENTO DISCRECIONAL DE BONIFICACIÓN NO SALARIAL Y DE MERA LIBERALIDAD POR PENSIÓN DEL PERSONAL EJECUTIVO	7
9. MODIFICACIÓN	7
10. CONTROL DE CAMBIOS	7
11. FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN	7

	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 2 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

1. PROPÓSITO

Esta política corporativa tiene como propósito establecer los criterios de acompañamiento a los colaboradores de Proyectos de Ingeniería y Desarrollos S.A.S. - Proindesa S.A.S. y las Sociedades Administradas¹ (cada una de ellas referida individualmente como “Entidad” y en su conjunto como “Proindesa”) que se encuentren próximos o hayan alcanzado los requisitos de reconocimiento de pensión de vejez frente a las entidades del Sistema de Seguridad Social, así como fijar las pautas que aplicará Proindesa en materia de retiro por pensión y edad, con el fin de propiciar una adaptación positiva en el proceso de desvinculación de sus colaboradores tras una gratificante y comprometida vida laboral.

2. OBJETIVOS

- Acompañar a los colaboradores en el trámite de reconocimiento de pensión de vejez, frente a las entidades del Sistema de Seguridad Social.
- Apoyar el proceso que les permita a los colaboradores de las Entidades de Proindesa ejercer su derecho a pensionarse tras una vida laboral comprometida, gratificante y enriquecedora.
- Ofrecer y garantizar condiciones y estándares de bienestar en el proceso de retiro laboral de los colaboradores próximos a pensionarse o que continúan vinculados laboralmente a alguna Entidad de Proindesa con posterioridad a haber recibido su pensión.
- Impulsar la sucesión profesional al permitir la participación de las nuevas generaciones laborales en la estructura organizacional de las Entidades de Proindesa, permitiendo incorporar nuevas perspectivas y formas de pensar, fomentando el empleo y el crecimiento de los nuevos profesionales del país.

3. APLICACIÓN

Esta política aplica a todos los colaboradores de las Entidades con contrato de trabajo vigente. Para efectos de su aplicación, cada una de las Entidades deberá obtener la aprobación de sus instancias de gobierno correspondientes para la adopción de su propia política en términos consistentes con los aquí plasmados.

4. DEFINICIONES

- **Colaboradores en Régimen de Transición:** Corresponde a los colaboradores que a 1 de julio de 2025 cuenten con setecientas cincuenta (750) semanas cotizadas para el caso de las mujeres y novecientas (900) semanas cotizadas para el caso de los hombres, a quienes les aplica en su totalidad la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o deroguen.

¹ Conforme los contratos de colaboración vigentes entre Proindesa y los Vehículos de Inversión administrados de manera integral.

Verifique que esta copia es la vigente consultando la información del Listado Maestro de Documentos. Si esta es una copia física, sin el sello de copia controlada en color rojo, se considera como copia no controlada. Todas las copias magnéticas se consideran No controladas.	Código: DG-1003/01
--	---------------------------

	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 3 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

- **Colaboradores con requisitos cumplidos para pensionarse, pero sin pensión de vejez:** Los colaboradores que cumplen con los requisitos legales vigentes al momento de acceder a la pensión de vejez.
- **Colaboradores Pensionados:** Colaboradores a quienes se les reconoció la pensión de vejez estando al servicio de la Entidad o fueron contratados de manera posterior al momento al que les fue reconocida la pensión de vejez.
- **Personal de Dirección, Manejo y Confianza:** Colaboradores que tienen dicha estipulación en el contrato laboral y/o reglamento interno de trabajo, en conjunto con la índole de las funciones que ejerce, se encuentran ubicados en un nivel de especial responsabilidad o mando estando encaminados a representar a la Entidad, posee autonomía en la toma de decisiones, tiene personal a cargo y ejecuta labores que por su naturaleza le son asignadas de manera exclusiva.
- **Personal Ejecutivo:** Corresponde al Presidente de la Entidad y a los Vicepresidentes, o Gerentes Generales con el personal Directivo que le reporta directamente, o Representantes Legales, según la estructura organizacional que corresponda.
- **Personal No Ejecutivo:** Corresponde a los colaboradores que no hacen parte del Personal Ejecutivo.
- **Reconocimiento Discrecional de Bonificación No Salarial y de Mera Liberalidad por Pensión:** Es una bonificación que cada Entidad podrá eventualmente reconocer de manera excepcional, por mera liberalidad y discrecionalidad a ciertos colaboradores en consideración de su desempeño durante sus años de servicio a la Entidad. Este pago es de carácter no salarial y, por tanto, no tendrán incidencia o factor salarial o prestacional para todos los efectos legales, extralegales, prestacionales y parafiscales.
- **Requisitos Legales de Pensión de Vejez:** Corresponde a los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez que se encuentren vigentes para el momento en que el colaborador pueda disfrutar de la misma, que dependerán del régimen pensional al cual se encuentra afiliado el colaborador (RPM o RAIS) y de si, conforme al número de semanas cotizadas a 1 de julio de 2025, se encuentra bajo el nuevo sistema pensional previsto en la Ley 2381 de 2024.

5. ACOMPAÑAMIENTO A COLABORADORES EN LA ETAPA PREVIA AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES PARA ACCEDER AL RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ

Las Entidades, a través del área de Talento Humano o Recursos Humanos, desarrollarán actividades de promoción, asesoría y capacitación dirigida a sus colaboradores elegibles para este programa, así:

12 años antes	5 años antes	2 años antes	2 meses antes
Invitación de especialistas para que los Colaboradores en Régimen de Transición sean informados sobre las características y diferencias de los regímenes de pensión (RPM vs RAIS) ² con el propósito de que tomen una decisión consciente sobre el régimen pensional en el que desean permanecer.	Activación del programa de educación para la toma de decisiones financieras, estimación de los ingresos y revisión de historial laboral, con el fin de que el colaborador se familiarice con la documentación y, de ser el caso, identifique vacíos o semanas faltantes e inicie los trámites de reclamación necesarias.	La Entidad, junto con el colaborador y su jefe inmediato, ejecutarán el plan de sucesión, asegurando la continuidad de los procesos, acompañará al colaborador en la preparación para los trámites de pensión y en el monitoreo y seguimiento a reclamaciones del historial laboral.	Acompañamiento al colaborador en la preparación de los documentos a presentar inmediatamente se cumplan los Requisitos Legales de Pensión de Vejez

6. REGLAS APLICABLES CUANDO SE CUMPLAN LOS REQUISITOS DE PENSIÓN

a) Trámite de reconocimiento de pensión de vejez por cumplimiento de los requisitos legales.

Como resultado de la presente política, la Entidad debe verificar que sus respectivos procedimientos, reglamentos internos de trabajo y contratos laborales establezcan una obligación especial a cargo de sus colaboradores de radicar la solicitud de reconocimiento de pensión de vejez ante la AFP (sociedad administradora de fondos de pensiones y de cesantías) o Colpensiones inmediatamente se cumplan los requisitos legales para aquellos trabajadores en el esquema de transición previsto en la Ley 2381 de 2024.

² RPM: Régimen de Prima Media con Prestación Definida (Colpensiones)/RAIS: Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (Fondos Privados).

	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 5 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

Conforme a lo anterior, si transcurridos dos (2) meses desde que el colaborador cumpla los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez, éste no suministra constancia de haber radicado la solicitud de reconocimiento de pensión, la Entidad deberá solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez en nombre del colaborador o, en caso de que ello no sea posible, la Entidad podrá iniciar las acciones disciplinarias que considere, e incluso podrá finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por constituir una falta grave del colaborador.

Por su parte, en virtud de lo señalado en el parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 (modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003), en el caso de aquellos trabajadores cobijados por este sistema, que no han radicado la solicitud de reconocimiento de pensión transcurridos treinta (30) días de cumplir los requisitos para tener derecho a la pensión, la Entidad solicitará a la AFP o Colpensiones el reconocimiento de su beneficio pensional, dando aviso al funcionario.

b) Suspensión de pago de aportes al Sistema General de Pensiones

De manera paralela al trámite de reconocimiento de pensión de vejez iniciado por el colaborador o iniciado por la Entidad a nombre de éste, la Entidad buscará bajo el marco legal la suspensión del pago de aportes a pensión examinando la situación de cada colaborador con el apoyo de sus asesores legales en materia laboral.

c) Terminación del contrato de trabajo por justa causa por reconocimiento de pensión de vejez

Una vez se verifique la condición del colaborador como pensionado y su inclusión en la nómina de pensionados, la Entidad deberá finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa. Para el efecto, con el fin de garantizar que no exista solución de continuidad entre la fecha de retiro laboral y la fecha de su inclusión en nómina de pensionados, la Entidad, con el apoyo de sus asesores legales en materia laboral, cumplirá con el procedimiento legal dispuesto en la normatividad aplicable.

Una vez la Entidad cumpla con el procedimiento legal dispuesto en la normatividad aplicable, procederá a determinar la fecha de terminación laboral, para lo cual procederá a comunicar la terminación del contrato de trabajo con justa causa con al menos quince (15) días de antelación a la fecha de terminación del contrato prevista por la Entidad. Lo anterior, sin que sea viable que el colaborador defina su fecha de desvinculación y precisando en todo caso que, hasta la fecha de finalización laboral, la Entidad reconocerá los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales causadas.

La decisión adoptada por la Entidad frente a la terminación con justa causa de los contratos de trabajo por reconocimiento de pensión de vejez estando al servicio de la Entidad busca garantizar que los colaboradores que adquieren la pensión por parte del Sistema General de Pensiones, disfruten de un merecido descanso sin afectar su sostenibilidad económica, dada la validación previa de que ya estén recibiendo las mesadas pensionales (o rentas vitalicias) reconocidas por Colpensiones o por las AFP's (o compañías de seguros), según el régimen pensional aplicable.

	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 6 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

7. EXCEPCIONES APLICABLES A COLABORADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

Conforme a lo dispuesto en el literal c, numeral 6 de la presente política, una vez se verifique la condición del colaborador como pensionado y su inclusión en la nómina de pensionados, la Entidad deberá finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa. Sin perjuicio de lo anterior, de manera excepcional, las Entidades de Proindesa podrán aplicar las siguientes excepciones:

a) Excepciones aplicables al Personal No Ejecutivo al que se le haya reconocido la pensión.

Excepcionalmente, la Entidad evaluará en qué casos un colaborador, que haga parte del Personal No Ejecutivo, deba continuar prestando sus servicios y seguir vinculado a la Entidad en vista de su conocimiento, experiencia y planes de sucesión, caso en el cual, con aprobación de la Junta Directiva de la respectiva Entidad, se permitirá la continuidad de los colaboradores que hagan parte del Personal No Ejecutivo hasta una edad máxima de 65 años.

b) Reglas aplicables al Personal Ejecutivo al que se le haya reconocido la pensión.

Excepcionalmente, la Entidad evaluará en qué casos un colaborador, que haga parte del Personal Ejecutivo, deba continuar prestando sus servicios y seguir vinculado a la Entidad en vista de su conocimiento, experiencia y planes de sucesión, caso en el cual, con aprobación de la Junta Directiva de la respectiva Entidad, se permitirá la continuidad de los colaboradores que hagan parte del Personal Ejecutivo hasta una edad máxima de 65 años.

Extraordinariamente, si la Entidad evalúa que el colaborador que hace parte del Personal Ejecutivo debe continuar prestando sus servicios y seguir vinculado a la Entidad, más allá de los 65 años, debe presentar la justificación para que pueda seguir vinculado con el visto bueno del Comité de Compensación de la Junta Directiva de Grupo Aval, y posterior aprobación de la junta directiva de la respectiva Entidad.

c) Reglas aplicables a la contratación de Personal Ejecutivo al que se le haya reconocido la pensión.

La terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por motivo de pensión sólo resulta aplicable cuando el colaborador se pensiona estando al servicio de la Entidad. Con la consideración anterior, en el evento en que alguna Entidad de Proindesa, de manera excepcional y atendiendo el perfil de ciertos cargos, se proponga contratar a un pensionado que no esté vinculado a la Entidad, deberá contar con el visto bueno previo del Comité de Compensación de la Junta Directiva de Grupo Aval.

	POLÍTICA DE PENSIÓN Y RETIRO DE COLABORADORES	Página 7 de 7
		Versión: 01
		Fecha: 30/08/24

8. RECONOCIMIENTO DISCRECIONAL DE BONIFICACIÓN NO SALARIAL Y DE MERA LIBERALIDAD POR PENSIÓN DEL PERSONAL EJECUTIVO

En consideración del desempeño y contribución durante sus años de servicio, las Entidades del Proindesa podrán otorgar un reconocimiento consistente en una bonificación no salarial y de mera liberalidad al momento de la desvinculación voluntaria o del despido con justa causa de los colaboradores pensionados que hagan parte del Personal Ejecutivo.

Para efectos de lo anterior, cada Entidad deberá proponer este reconocimiento, obtener el visto bueno previo del Comité de Compensación de la Junta Directiva de Grupo Aval, quien definirá en su absoluta discreción el otorgamiento del reconocimiento y el monto de la bonificación en cada caso.

9. MODIFICACIÓN

Proindesa se reserva la facultad de modificar, transformar, sustituir o eliminar la presente política en cualquier momento de forma parcial o completa, sin que ello desmejore las condiciones laborales de los colaboradores previstas en la Ley o en los contratos suscritos por aquellos.

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	30/08/2024	Creación del documento.

11. FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Documento original controlado y firmado por Proindesa S.A.S.

Verifique que esta copia es la vigente consultando la información del Listado Maestro de Documentos. Si esta es una copia física, sin el sello de copia controlada en color rojo, se considera como copia no controlada. Todas las copias magnéticas se consideran No controladas.

Código: DG-1003/01