

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## POLÍTICA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

### OBJETIVO

Fomentar un ambiente laboral positivo, integrador y motivador, mediante la realización de actividades de reconocimiento y celebración que contribuyan al bienestar emocional, social y organizacional.

### ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores con contrato vigente, en cualquiera de las empresas del grupo Área Cuadrada Constructores S.A.S., sin distinción de cargo, antigüedad o tipo de vinculación.

### LINEAMIENTOS GENERALES

Como parte del Plan Anual de Bienestar Laboral, la organización desarrolla actividades orientadas al reconocimiento del ser humano, fortalecimiento de vínculos laborales y promoción de espacios de esparcimiento.

### CELEBRACIONES Y RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

A lo largo del año, la empresa organizará las siguientes actividades y entregas conmemorativas:

- **Cumpleaños:** Se le otorga el día libre el día del cumpleaños y un detalle corporativo acompañado de una tarjeta de felicitación.
- **Día de la Mujer:** Entrega de un obsequio o realización de una actividad especial para colaboradoras.
- **Día del Hombre:** Entrega de un obsequio o realización de una actividad especial para colaboradores.
- **Día de la Madre:** Entrega de un obsequio o actividad especial para las madres colaboradoras.
- **Día del Padre:** Entrega de un obsequio o actividad especial para los padres colaboradores.
- **Día del Niño:** Entrega de un obsequio a los hijos de los colaboradores registrados oficialmente.
- **Día del Amor y la Amistad:** Realización de una actividad de integración grupal o dinámica.
- **Navidad (Diciembre):** Entrega de anchetas navideñas a todos los colaboradores.
- **Reconocimiento Anual:** Mensaje corporativo

\*Los anteriores beneficios estarán sujetos a disponibilidad presupuestal para el área de recursos humanos, de acuerdo con los resultados financieros de la organización.

### CONDICIONES Y APLICACIÓN

- Todas las actividades serán organizadas, gestionadas y comunicadas por el proceso de Talento Humano.
- La empresa podrá adaptar o modificar el tipo de celebración o formato de entrega según disponibilidad presupuestal, condiciones operativas o disposiciones sanitarias (en caso de fuerza mayor).
- Para el Día del Niño, los colaboradores deberán inscribir a sus hijos dentro de los plazos definidos por Talento Humano para acceder al beneficio.
- En caso de cambio de fechas o ajustes en las actividades, Talento Humano lo informará oportunamente.

### COMPROMISOS DEL COLABORADOR

- Participar activamente en las actividades cuando la operatividad lo permita.
- Respetar el desarrollo de las celebraciones como espacios de convivencia, promoviendo una actitud de respeto, inclusión y compañerismo.
- Cuidar los materiales, espacios o recursos entregados durante las actividades.

Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## **POLÍTICA DE RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD (QUINQUENIO)**

### **OBJETIVO**

Reconocer la permanencia, compromiso y lealtad de los colaboradores que han contribuido de manera significativa al crecimiento y consolidación de Área Cuadrada Constructores S.A.S., mediante un reconocimiento especial otorgado cada cinco (5) años de vinculación continua con la organización.

### **ALCANCE**

Aplica para todos los colaboradores con contrato indefinido, que hayan cumplido quinquenios completos (5, 10, 15, 20 años, etc.) de servicio continuo dentro de cualquiera de las empresas que hacen parte del grupo **Área Cuadrada Constructores S.A.S.**

### **CRITERIOS DE APLICACIÓN**

- El reconocimiento será otorgado en el año calendario en el que el colaborador cumpla el quinquenio correspondiente, con base en la fecha de ingreso registrada oficialmente.
- El beneficio será gestionado por el área de Talento Humano, con base en la base de datos oficial de empleados activos.

### **TIPOS DE RECONOCIMIENTO**

Al cumplir cada quinquenio, el colaborador recibirá:

- Una placa o diploma conmemorativo, que resalte su tiempo de servicio.
- Una bonificación especial correspondiente a:
  - Cinco años: Una bonificación del 50% de su salario prestacional.
  - Diez Años: Una bonificación del 100% de su salario prestacional.
  - Quince años: Un viaje para la persona y un acompañante con todo pago para un destino nacional.
  - Veinte Años: Un viaje para la persona y un acompañante con todo pago para un destino nacional, una bonificación del 100% de su salario prestacional.

### **EXCLUSIONES**

- No aplica para colaboradores que hayan tenido interrupciones contractuales no justificadas dentro del periodo contabilizado.
- En caso de desvinculación voluntaria antes de la entrega del reconocimiento, se entenderá que el derecho no se consolida.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## POLÍTICA DE AUXILIO EDUCATIVO

### OBJETIVO

Promover la formación continua y el desarrollo profesional de los colaboradores, mediante un auxilio económico parcial que facilite el acceso a programas educativos formales (técnicos, tecnológicos, universitarios, posgrados o diplomados) relacionados con su rol actual.

### ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores con contrato indefinido y mínimo **24 meses de antigüedad** en la compañía al momento de realizar la solicitud.

### CONDICIONES DE OTORGAMIENTO

- Mayor a 2 años de antigüedad: Apoyo parcial de hasta el 10% (según evaluación interna).
- 3 a 4 años de antigüedad: Apoyo parcial de hasta el 50% (según evaluación interna).
- 5 años o más de antigüedad: La empresa podrá asumir el costo total del posgrado, según evaluación interna).
- Se podrá solicitar una vez por semestre o por cada programa académico formal en curso.
- El programa académico debe estar relacionado con el cargo actual o con áreas estratégicas para la empresa.
- No tener ningún proceso disciplinario durante los últimos seis meses.

### COMPROMISOS DEL COLABORADOR

- El colaborador deberá permanecer vinculado a la compañía mínimo el doble del tiempo del programa cursado después de culminado sus estudios
- El colaborador debe presentar: Certificado de matrícula, recibo de pago y pensum, así como un promedio académico super a 3.8 / 5.0 o su equivalente para renovación del beneficio.
- En caso de retiro voluntario o terminación de contrato por justa causa antes del plazo establecido, el colaborador deberá reembolsar el valor proporcional correspondiente al tiempo restante.
- El colaborador no podrá tener procesos disciplinarios durante el proceso de curso del programa académico.
- En caso de deserción del programa académico, el colaborador deberá reembolsar el valor total de la matrícula pagada por la empresa.

### PERMISO POR GRADO

Los colaboradores que culminen satisfactoriamente sus estudios (técnico, tecnológico, pregrado o posgrado) podrán disfrutar de un (1) día de permiso remunerado para asistir a su ceremonia de grado.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<p style="text-align: center;"><b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b></p>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## **POLÍTICA DE CURSOS CON COMPENSAR Y COLMENA ARL**

### **OBJETIVO**

Fortalecer las habilidades técnicas, conductuales y en prevención de riesgos laborales, mediante la participación activa en programas de formación ofrecidos por entidades aliadas como Compensar (Caja de Compensación) y Colmena (ARL).

### **ALCANCE**

Aplica para todos los colaboradores activos, sin importar tipo de contrato, siempre que se encuentren afiliados a las entidades mencionadas a través de la empresa.

### **TIPOS DE CURSOS DISPONIBLES**

- Microsoft: Cursos de Excel, Word, PowerPoint, y otros programas de la suite de Office.
- Inglés: Cursos de todos los niveles, desde básico hasta avanzado, para mejorar las habilidades de comunicación en inglés.
- Cursos de habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo)
- Formación en salud y seguridad en el trabajo
- Bienestar físico y mental

### **CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN**

- La empresa podrá cubrir hasta el 100% del costo del curso si es ofrecido directamente por Compensar o Colmena ARL.
- La disponibilidad está sujeta a cupos y programación semestral de cada entidad.
- Algunos cursos podrán realizarse dentro del horario laboral, con previa autorización del jefe inmediato.

### **OBLIGACIONES DEL COLABORADOR**

- Asistir como mínimo al **80% de las sesiones** del curso.
- Entregar certificado de asistencia o aprobación a Talento Humano
- En caso de inasistencia injustificada, el colaborador no podrá acceder a nuevos cursos por los próximos **6 meses**.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## **POLÍTICA DE BONIFICACION SALARIAL POR CUMPLIMIENTO DE INDICADORES**

### **OBJETIVO**

Fomentar la motivación y reconocer el alto desempeño individual o grupal mediante la compensación y bonificación.

### **ALCANCE**

Aplica a todas las áreas de la compañía con indicadores de gestión claramente establecidos y aprobados por la Gerencia.

### **CONDICIONES DE APLICACIÓN**

- Se otorgará una bonificación Trimestral hasta del 10% del salario prestacional con el cumplimiento de los indicadores dispuestos para el área.
- El pago de la bonificación dependerá del cumplimiento mensual de los indicadores, de la siguiente forma:
  - Mes 1: 30%
  - Mes 2: 30%
  - Mes 3: 40%
- Se bonificará un 50% adicional sobre el valor del bono del cuarto trimestre para los trabajadores que tengan cumplimiento de los indicadores por los 12 meses del año.

### **CÁLCULO**

Salario Prestacional \* (10% \* (%Mes 1 + %Mes2 + %Mes 3))

### **REQUISITOS**

- El área debe cumplir con el cumplimiento del indicador de área.
- El jefe inmediato debe certificar el cumplimiento de las metas.

### **EXCLUSIONES**

- Si el colaborador se encuentra en proceso de retiro o renuncia.
- Si las metas no están debidamente documentadas.
- Si el colaborador ha tenido algún proceso disciplinario durante el periodo de evaluación del bono.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## **POLÍTICA DE AUXILIO DE VIVIENDA**

### **OBJETIVO**

Brindar apoyo a los colaboradores para la adquisición de vivienda propia, mediante un descuento especial en los proyectos habitacionales desarrollados por la empresa, que incluye tanto Viviendas de Interés Social (VIS) como Viviendas No VIS.

### **ALCANCE**

Aplica a todos los colaboradores en cualquiera de las empresas del grupo Área Cuadrada Constructores S.A.S. con contrato indefinido y una antigüedad mínima de 24 meses en la compañía al momento de solicitar el beneficio.

### **MODALIDADES DEL BENEFICIO**

El beneficio consiste en un descuento especial en la compra de viviendas dentro de los proyectos de las empresas.

El descuento depende de la antigüedad en la organización, de acuerdo con lo siguiente:

- 2,5% descuento para empleados con 2 a 5 años de antigüedad
- 5% descuento para empleados de 6 hasta 10 años de antigüedad

El descuento se calcula sobre el valor total de venta de la unidad, no es acumulable con otros descuentos.

### **PROCESO DE SOLICITUD**

- El colaborador debe escoger dentro de la oferta disponible la unidad visitando la sala de ventas del proyecto y pactando los pagos para el pago de la unidad, cuota inicial, crédito, etc de acuerdo a la política de recaudo del proyecto.
- Una vez escogida la unidad hace la solicitud formal del beneficio a Talento humanos, para validar la antigüedad.
- El descuento se aplicará mediante otrosí, antes de fecha pactada para la transferencia de la unidad (escrituración) la cual deberá quedar a nombre de colaborador.

### **REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO**

- Tener mínimo 24 meses de antigüedad en la empresa.
- El colaborador debe presentar prueba de ingresos y capacidad de pago para calificar para la financiación, que será evaluada por el área comercial de la empresa.

### **EXCLUSIONES**

- El colaborador está en proceso de retiro, renuncia o finalización de contrato en el momento de la solicitud o adquisición de la vivienda.
- Si el colaborador no cumple con los requisitos mínimos de antigüedad y no está al día con sus obligaciones laborales.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez**  
Gerente General

**Gladys Edith Aponte Gómez**  
Representante legal

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez**  
Representante legal

	<b>POLITICAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS CORPORATIVOS</b>	Código:	GD09
		Versión:	1
		Vigencia	25/04/2025

## POLÍTICA DE INCREMENTOS Y OTROS BENEFICIOS

### OBJETIVO

Establecer lineamientos claros sobre beneficios adicionales que complementan la experiencia laboral de los colaboradores, promoviendo la equidad, el reconocimiento y el cumplimiento de derechos laborales, en coherencia con la normativa vigente y las políticas internas de Área Cuadrada Constructores S.A.S.

### ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores con contrato vigente, en cualquiera de las empresas del grupo Área Cuadrada Constructores S.A.S., según los requisitos y condiciones definidos para cada beneficio.

#### 1. INCREMENTOS SALARIALES

La empresa reconoce la evolución del entorno económico y el esfuerzo de sus colaboradores, aplicando ajustes salariales de manera periódica bajo criterios de equidad, transparencia y sostenibilidad financiera.

#### CONDICIONES

- Los incrementos salariales se efectuarán una vez el colaborador cumpla un (1) año en la compañía, o un (1) año después del último ajuste salarial.
- El incremento será calculado con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año anterior, como referencia.
- Los valores de incremento podrán variar de acuerdo con el cargo del empleado así:
  - Cargos asistenciales: 100%IPC
  - Cargos Medios: 90% IPC
  - Cargos directivos:< 80% IPC

#### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Colaboradores que no hayan cumplido el periodo de tiempo mínimo desde el último ajuste.

#### 2. DESCANSO POR VOTACIÓN

En cumplimiento de la Ley 403 de 1997, la empresa reconoce el derecho de los colaboradores a recibir descanso compensatorio por participar en jornadas electorales, incentivando la participación ciudadana.

#### CONDICIONES

- Los colaboradores que acrediten haber ejercido su derecho al voto tendrán derecho a medio (½) día de descanso compensatorio.
- Este beneficio debe ser disfrutado dentro del mes siguiente a la jornada electoral.
- El colaborador deberá presentar copia del certificado electoral como soporte.
- La solicitud del descanso debe hacerse con previa autorización del jefe inmediato y ser enviada al proceso de Talento Humano.

#### EXCLUSIONES

- No aplica para colaboradores que no presenten el certificado electoral válido.

**Se firma a los 25 días del mes de abril de 2025.**

**Jose Luis Aponte Gomez  
Gerente General**

**Gladys Edith Aponte Gómez  
Representante legal**

**Ricardo Mauricio Caro Rodriguez  
Representante legal**