

## **POLÍTICA DE COMPENSACIÓN**

### **Introducción**

Con el propósito de que la compensación constituya un mecanismo efectivo para atraer, motivar y retener el mejor talento humano, Grupo de Inversiones Suramericana presenta en la siguiente política los principios que deben regir sus esquemas de compensación.

### **Objetivo**

Definir criterios mínimos que permitan contar con un sistema de compensación justo y equitativo en el que la remuneración se establezca bajo principios objetivos y se garantice la alineación de los empleados con la estrategia de largo plazo de la Compañía.

### **Alcance y marco de aplicación**

Esta política aplica a los empleados de Grupo de Inversiones Suramericana en todos los niveles. La Alta Gerencia se entiende como los niveles 1 y 2 de la compañía.

### **Lineamientos**

- El Salario de todos los empleados debe cubrir como mínimo todos los requerimientos de ley.
- Una política competitiva debe ser integral con el objetivo de atraer, motivar y retener el talento humano, debe articular la valoración y análisis de cargos, los análisis de equidad y competitividad, y la complejidad de consecución en el mercado laboral, para lograr la sostenibilidad de la compañía.
- Cualquier cambio en las metodologías de fijación de salarios para la Alta Gerencia deben ser revisados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones para su posterior aprobación por parte de la Junta Directiva

- El aumento general del salario de todos los empleados debe ser revisado y aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones. En caso de negociaciones colectivas los negociadores por parte de la Compañía deberán atender las recomendaciones del Comité
- Se realizarán periódicamente análisis de equidad y competitividad al salario de los empleados
- La Compañía podrá contar con un esquema de Remuneración por Desempeño que debe ser revisado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones para su posterior aprobación por la Junta Directiva.
- La Remuneración por Desempeño debe contar con metodologías y políticas que establezcan los criterios para medir el desempeño y la remuneración adicional asociada a éste.
- Las metodologías y políticas que se fijen para la Remuneración por Desempeño deben garantizar que con esta compensación se está reconociendo el logro de los objetivos y de la estrategia de largo plazo de la Compañía.
- La Compañía podrá establecer otro tipo de beneficios económicos y no económicos que tengan como propósito el atraer y retener el talento humano.
- La Compañía documentará y comunicará a sus empleados el esquema de compensación al que tienen derecho y las condiciones que deben cumplir para acceder a éste (Salario, remuneración por desempeño y otros beneficios).
- El establecimiento de cualquier sistema de remuneración deberá ceñirse a los principios corporativos
- Como parte del proceso anual de presupuestación, el Comité de Nombramientos y Retribuciones revisará el presupuesto de compensación total en el que se incluirán salarios, remuneración por desempeño y otros beneficios

## **Gobernabilidad**

El Comité de Nombramientos y Retribuciones será responsable por validar y hacer recomendaciones a los esquemas de compensación de la Compañía. Este comité pondrá en consideración de la Junta Directiva la aprobación de éstos.

## **Divulgación**

Esta política debe ser conocida por todos los empleados de la Compañía, así como los documentos adicionales que se generen como parte de la descripción de las metodologías y políticas establecidas para cada uno de los esquemas de compensación.

La Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Grupo SURA será la responsable de la administración de esta política y en esa medida gestionará con las áreas involucradas su divulgación y actualización.