

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
SOBRE LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DEL
COMITÉ CORPORATIVO PARA EL PERIODO 2016-2017

El Comité de Nombramientos y Retribuciones emitió el siguiente informe sobre las Políticas de Remuneración de los miembros de la Junta Directiva y del Comité Corporativo para el periodo 2016-2017:

A. La Política de Remuneración de la Junta Directiva vigente fue aprobada por la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria celebrada en marzo de 2015. En ella se establecieron las pautas para determinar la retribución que se concede a los miembros de la Junta Directiva, y se diseñaron criterios y procedimientos de evaluación de su gestión.

El Comité verificó el cumplimiento de la Política durante 2016.

En 2016, la Asamblea de Accionistas aprobó los honorarios de los miembros de Junta para el periodo abril de 2016 a marzo de 2017. Los miembros recibieron la suma aprobada por cada reunión de la Junta y por cada sesión de los comités de apoyo.

Dicha retribución es revisada anualmente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. En la revisión de la Política, el Comité vela porque la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, y evite la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Asimismo, considera que la remuneración de la Junta sea coherente con los siguientes objetivos:

- Que represente un incentivo para retribuir la dedicación, calificación y responsabilidad de los miembros de la Junta, sin que constituya, en el caso de los miembros independientes, un obstáculo para su independencia.
- Que se establezca sobre la base de una suma fija, que no incorpore componentes vinculados al valor de la acción y que sea pagada íntegramente en efectivo.
- Que resulte eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas y a las condiciones de mercado.
- Que corresponda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.

La Política vigente fue revisada por el Comité y no encontró necesario proponer ninguna modificación.

B. Durante 2016 la remuneración recibida por los miembros del Comité Corporativo se determinó de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneración y Evaluación del Comité Corporativo, aprobada en 2015 por la Junta Directiva. La citada política propende porque la remuneración de la



alta dirección esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, y evite la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. El Comité verificó que la remuneración cumplió con los principios de equidad interna y competitividad externa definidos en la Política.

De acuerdo con dicha Política, un componente de la remuneración de los miembros del Comité Corporativo es variable y se denomina Sistema de Premio al Logro Superior, la cual tiene como propósito reconocer resultados destacados y la constante generación de valor. La compensación variable de los miembros del Comité Corporativo representó en 2016 el 20,28%, en promedio, de la compensación recibida.

La remuneración de los miembros del Comité Corporativo está incluida dentro de la información que se suministra de conformidad con el artículo 446 del Código de Comercio.

La Política vigente fue revisada por el Comité y no encontró necesario proponer ninguna modificación.