



## **Política de Remuneración y Evaluación del Comité Corporativo**

### **Objetivo**

La presente Política de Remuneración y Evaluación del Comité Corporativo da cumplimiento al compromiso del Grupo Nutresa de compensar, incentivar y cultivar el talento humano, a través de la definición de pautas que permitan fijar la remuneración y cualquier otro beneficio económico que se conceda a los miembros del Comité Corporativo; así como establecer criterios y procedimientos de evaluación de su gestión.

El Comité Corporativo está conformado por el Presidente de Grupo Nutresa, los Presidentes de las unidades de negocio, el Presidente de Comercial Nutresa, el Presidente de Servicios Nutresa, el Vicepresidente de Finanzas Corporativas y el Vicepresidente Secretario General.

La evaluación de la gestión y la fijación de la remuneración del Comité Corporativo se llevarán a cabo con claridad y coherencia, teniendo siempre presentes la responsabilidad y la transparencia con los accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, consumidores y demás grupos de interés.

### **Responsables**

La Junta Directiva, con el apoyo del Comité de Nombramientos y Retribuciones, será responsable de adoptar las políticas y sistemas de remuneración, fijar las metas de gestión y evaluar el desempeño del Comité Corporativo, y velar por su cumplimiento.

Corresponderá al Comité de Nombramientos y Retribuciones proponer la remuneración del Comité Corporativo, y a la Junta Directiva, con el apoyo de la Gerencia de Desarrollo Humano y Organizacional de Servicios Nutresa, fijar su remuneración.

La evaluación de la gestión de los miembros del Comité Corporativo corresponderá a la Junta Directiva y al Presidente de Grupo Nutresa.

### **Procedimiento**

La compensación de los miembros del Comité Corporativo se fijará con base en el criterio de equidad, de tal forma que para su determinación se tengan en cuenta factores objetivos, como calificación, competitividad externa, equidad interna, experiencia y situación del mercado laboral, sin perjuicio de regímenes especiales de incentivos que se

establezcan, en virtud de los factores antedichos y de las metas que se fijen, así como de los resultados obtenidos.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones se reunirá anualmente con la finalidad de elaborar una propuesta de remuneración de los miembros del Comité Corporativo para el periodo siguiente. Una vez formulada la propuesta, la misma será entregada a la Junta Directiva, quien con el apoyo de la Gerencia de Desarrollo Humano y Organizacional de Servicios Nutresa, fijará la respectiva remuneración.

Se recomienda realizar valoraciones periódicas de los correspondientes cargos, buscando mantener la equidad interna, la competitividad externa de la remuneración, así como la motivación y atracción del talento.

Grupo Nutresa declara la importancia de la transparencia hacia sus accionistas y demás grupos de interés. Por ello, el nivel de transparencia se alinea con la revelación de la información pertinente, y la debida protección de la privacidad de sus Directivos.

La Junta Directiva y el Presidente de Grupo Nutresa presentarán a la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria anual, los informes estatutarios y legales sobre las actividades realizadas durante el ejercicio social, así como un informe de sostenibilidad que incluirá aspectos económicos, sociales y ambientales, los cuales permitirán que ésta complete la evaluación y ejerza los controles pertinentes.

La evaluación de la gestión de los miembros del Comité Corporativo se realizará mensualmente en los Comités Directivos de cada Negocio, en las reuniones mensuales de

la Junta Directiva, y a través de las presentaciones que los Presidentes de los Negocios realizan a la Junta Directiva.

Asimismo, el Presidente de Grupo Nutresa realizará evaluaciones anuales individuales con cada miembro del Comité Corporativo, que comprenderán los siguientes aspectos: definición, valoración y seguimiento a las metas e indicadores del cargo coherentes con los objetivos estratégicos de cada Negocio, valoración de competencias, definición de planes de trabajo y acuerdos de mejoramiento, planes integrales de desarrollo, acompañamiento y seguimiento.

#### **Sistema de Reconocimiento al Logro Superior basado en la generación de valor (SRS)**

La remuneración anual de los miembros del Comité Corporativo estará compuesta por una suma fija mensual y una suma variable atada a la generación de valor y al logro de los objetivos estratégicos del Grupo Nutresa, a metas de cada Negocio y a metas individuales.

Los objetivos del SRS son estimular el logro de objetivos superiores, promover el pensamiento estratégico de largo plazo y alinear la compensación de los miembros del Comité Corporativo con los resultados obtenidos por la Compañía.

Los siguientes criterios generales regirán el SRS y serán desarrollados en el Reglamento elaborado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones:

- Los indicadores clave del SRS se determinarán con base en los objetivos estratégicos de Grupo Nutresa.

- La remuneración variable estará compuesta por tres elementos: i) Unidades en un fondo de inversión en acciones de Grupo Nutresa S.A., las cuales solo podrán liquidarse después de un periodo mínimo de permanencia de cinco (5) años, y para el caso del Presidente y otros cargos claves, en el momento de terminarse su contrato de trabajo; ii) Banco de Bonos; y iii) Pago en dinero.

- El SRS deberá contemplar unos indicadores anuales y otros de largo plazo.

- Una porción de la compensación variable de los miembros del Comité Corporativo se determinará anualmente con base en indicadores del respectivo año; y otra, dependerá del cumplimiento de metas de largo plazo e indicadores claves con un horizonte móvil de tres (3) años o más.

- El periodo de evaluación del sistema será anual.

- El plan de compensación variable incluye una política de devolución de fondos no consolidados, que pretende cubrir las faltas de conducta de los miembros del Comité Corporativo. La Compañía tiene el derecho a no liquidar las unidades de acción luego del periodo mínimo de permanencia o al momento del retiro del Presidente y otros cargos clave, en caso de una falta de conducta del empleado, quien habría tenido el derecho a que le liquidaran dichas unidades de acción si no hubiera habido una falta de conducta de su parte.