

Seguros, Tendencias y Riesgos

Política de Compensación de la Alta Gerencia

Suramericana S.A y filiales

Vicepresidencia de Talento Humano

Política de Compensación de Alta Gerencia

Elaborado por

Vicepresidencia de Talento Humano

Control de cambios

Versión

Descripción del cambio

- | <i>Versión</i> | <i>Descripción del cambio</i> |
|-----------------------|---|
| 2 | Creación de la política. Aprobada en acta de comité de Nombramientos y Retribuciones No.44 del 19 de enero de 2021 y ratificada en el acta de la Junta Directiva No. 161 del 21 de enero de 2021. |

Aprobado por

Comité de nombramientos y retribuciones
Junta Directiva de Suramericana S.A.

Documentos Relacionados

- Reglamento Comité de nombramientos y retribuciones
- Política de Talento humano

Clasificación de la Información

Para uso interno

Tabla de contenido

		1
1.	Introducción	4
2.	Objetivo	4
3.	Alcance	4
4.	Lineamientos para el esquema Compensación Total para Alta Gerencia	4
5.	Gobernabilidad	5
6.	Glosario	5

Política de Compensación de la Alta Gerencia

1. Introducción

La estrategia de compensación responde a la de Talento Humano, buscando entregar bienestar y competitividad tanto a las personas como a la Compañía en sí, además habilita la entrega de capacidades haciendo evidente la propuesta de valor desde la compensación total.

2. Objetivo

Definir la política de compensación de la Alta Gerencia entendiéndola como la retribución económica y no económica, que deberá ser equitativa y competitiva, propiciando la fidelización, atracción y desarrollo de los empleados y evitando generar presiones excesivas o incentivos perversos que lleven a los empleados a realizar acciones o tomar decisiones no adecuadas.

3. Alcance

La presente política aplica para la sociedad Suramericana S.A. (“Suramericana” o “la Compañía”).

Las filiales y subsidiarias de Suramericana deberán adoptar sus propias Políticas de Estructura Normativa, considerando sus características y necesidades particulares, procurando en todo caso mantener la misma estructura acá definida y velando por el pleno cumplimiento de las normas locales aplicables.

4. Lineamientos para el esquema Compensación Total para Alta Gerencia

- El esquema de compensación total para Alta gerencia debe incluir estos elementos: compensación fija garantizada, compensación variable de corto y largo plazo y portafolio de beneficios (beneficios, prestaciones y compensación motivacional).
- La administración de la compensación fija garantizada y la compensación variable de corto y largo plazo para la Alta Gerencia estará basada en el Mercado definido y/o encuesta TOPEX, considerando que se entenderá como posición competitiva el percentil 75 (P75) de dicho estudio.
- La asignación salarial de la Alta Gerencia estará comprendida en una banda salarial que oscila entre el 85% y el 115% de la posición competitiva (P75) de acuerdo con el nivel y la valoración del cargo.
- La definición del salario de ingreso de quien ocupe el cargo será mínimo al 85% de la posición competitiva (P75).
- Las modificaciones en el salario dependerán del análisis de la competitividad salarial y de los resultados de la evaluación del desempeño del empleado y su potencial de desarrollo. Así mismo, también podrán hacerse modificaciones de acuerdo con análisis económicos que realice la Compañía para garantizar que la remuneración se ajusta al costo de vida.
- La compensación variable de corto y largo plazo será entregada a discreción de la Compañía, teniendo en cuenta su desempeño o resultados obtenidos. Se entenderá como corto plazo la compensación que se entrega de acuerdo con los resultados de un periodo de un año y como largo plazo, la que se obtiene según los resultados de un periodo mínimo de tres años de medición.
- El portafolio de beneficios comprende beneficios transversales que aplican para todos y beneficios flexibles que podrán ser elegidos por el empleado de acuerdo con su estilo y momento de vida. Estos beneficios son extralegales y se entregan por mera liberalidad de la Compañía, conservando esta la facultad de suprimirlos, modificarlos o adicionarlos.

- La Vicepresidencia de Talento Humano establecerá los mecanismos para dar cumplimiento a la presente política.
- La información de la Compensación de Alta gerencia deberá ser gestionada por personas del área de Compensación que cuenten con el conocimiento y con las obligaciones de confidencialidad más estrictas, derivadas de la información a la que acceden y procesan.

5. Gobernabilidad

La aprobación y modificación de la presente Política está a cargo del Comité de Nombramientos y retribuciones

6. Glosario

Mercado

Listado de compañías definidas como referente de comparación

P75

Se refiere al percentil 75, es decir que del mercado definido de comparación aproximadamente el 75% de estas compañías pagan menos y el 25% pagan más

Percentil

El percentil es una medida de posición usada en estadística que indica, una vez ordenados los datos de menor a mayor, el valor de la variable por debajo del cual se encuentra un porcentaje dado de observaciones en un grupo

TOPEX

Encuesta salarial que se aplica únicamente a la compensación de altos ejecutivos.