

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA ALTA GERENCIA



1. Objetivo

Constructora Concreto S.A. es consciente del papel trascendental que desempeñan los miembros de la Alta Gerencia en la determinación e implementación eficiente de la estrategia de la sociedad. En consecuencia, ha establecido una política de remuneración para los miembros de la Alta Gerencia, entendida como Presidente y Vicepresidentes de la sociedad, que permita la compensación de su labor, buscando que la misma sea justa y a la vez competitiva, con el ánimo de garantizar que su integración contemple funcionarios idóneos, lo cual redundará en beneficios para la sociedad y los inversionistas.

La determinación de la política de remuneración de los miembros de la Alta Gerencia se efectúa teniendo en cuenta las responsabilidades asociadas al cargo, el perfil y calidades de sus integrantes y la remuneración que para este tipo de cargos se establece en compañías que resulten comparables con la sociedad.

2. Responsable de la recomendación

El principal objetivo del Comité de Nombramientos y Retribuciones es apoyar a la Junta Directiva en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio o de asesoramiento asociadas a las materias de nombramientos y remuneración de los miembros de la Junta Directiva y de la Alta Gerencia. En consecuencia, anualmente presentará para aprobación de la Junta Directiva un informe indicando la remuneración sugerida para estos cargos y las variables que tomó como fundamento para su determinación.

3. Responsable de la aprobación

Las conclusiones del informe elaborado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones será aprobado por la Junta Directiva.

4. Lineamientos de la política

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta unos parámetros a seguir para la elaboración del informe en virtud del cual recomienda la remuneración anual de los miembros de la Alta Gerencia, el cual, como se dijo anteriormente, deberá ser aprobado previamente por la Junta Directiva en pleno.

El marco de acción que deberá tener en cuenta el Comité de Nombramientos y Retribuciones para su recomendación está integrado por los siguientes lineamientos:

- El Presidente podrá contar con un tratamiento diferenciado respecto de los demás integrantes de la Alta Gerencia, tanto en sus obligaciones como en su remuneración, como consecuencia del alcance de sus funciones específicas y su mayor dedicación de tiempo.
- No se establecerán componentes de remuneración que impliquen acciones de la sociedad o esquemas de remuneración variable asociada al valor de la acción o a la buena marcha de los negocios sociales.
- El área de Gestión Humana definirá el monto de la remuneración fija para los integrantes de la Alta Gerencia, teniendo en cuenta la formación, experiencia, trayectoria en la organización y desempeño de la persona, velando porque dicha remuneración se mantenga dentro de rangos competitivos para la industria. - Anualmente, en la última reunión del Comité de Nombramientos y Retribuciones definirá la procedencia y cuantía de la bonificación a pagar a los miembros de la Alta Gerencia, teniendo en cuenta su desempeño durante el periodo, el cumplimiento de los objetivos propuestos y los resultados preliminares de la compañía para el mismo. La sumatoria de estas bonificaciones no podrá exceder el límite máximo fijado para el efecto por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y la Junta Directiva.
- La sociedad mantendrá vigente en relación con los miembros de la Alta Gerencia una póliza de responsabilidad civil de directores y administradores.
- Previa recomendación por parte del Comité de Nombramientos y Retribuciones, Junta Directiva aprobará el incremento anual a la remuneración de los miembros de la Alta Gerencia.

5. Publicidad

El costo efectivo total de la remuneración al Alta Gerencia durante el periodo evaluado, será dado a conocer a los accionistas en el informe de gestión, en los términos del artículo 446 del Código de Comercio.