



**Decisión de Junta Directiva  
No. 003**

**POLÍTICA CORPORATIVA  
DE COMPENSACIÓN**



**Grupo Energía Bogotá**

### ALCANCE DE LA DECISIÓN

Actualización de la Política Corporativa de Compensación a su versión 2

### ANTECEDENTES

En la sesión No. 1584 de la Junta Directiva, llevada a cabo el día 26 de octubre de 2017, se aprobó la versión 1 de la Política Corporativa de Compensación. Posteriormente, en la sesión ordinaria de la Junta Directiva No. 1700, celebrada el día 30 de noviembre de 2023, se presentó a consideración el punto “Actualización Política de Compensación”, el cual fue aprobado por unanimidad de los miembros presentes, en los siguientes términos:

*“De acuerdo con la recomendación del Comité de Compensaciones y el numeral 20 del artículo 66 de los Estatutos Sociales, se solicita a la Junta Directiva:*

*Aprobar la actualización de la Política Corporativa de Compensación para el GEB y filiales, en los términos presentados por la Administración.”*

De acuerdo con el acta del Comité de compensaciones del 21 de noviembre de 2023, se recomendó la aprobación de la Política Corporativa de Compensación del Grupo Energía Bogotá y sus sociedades controladas, por considerarse adecuada a la organización.

### OBJETO

Impulsar la estrategia del negocio, convirtiéndose en un vehículo para atraer, retener y motivar el talento, siendo coherentes con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida por los (las) colaboradores (as) en su puesto de trabajo, manteniendo estructuras salariales justas y equitativas y asegurando una efectiva gestión del gasto de personal.

### ALCANCE

Esta política aplica para los (las) colaboradores (as) vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo o indefinido con el Grupo Energía Bogotá y sus filiales y no aplica para las personas que presten sus servicios bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Quienes estén vinculadas a través de una Empresa de Servicios Temporales, o subcontratadas.

- Quienes estén vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios profesionales.
- Quienes estén vinculadas a través de un contrato de aprendizaje o práctica profesional.

Esta política se desplegará a las filiales con las particularidades de cada una y el régimen legal del país en el que se encuentren domiciliadas.

### DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

#### COMPROMISOS GENERALES

#### PRINCIPIOS RECTORES

- Retribuimos conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo, promoviendo la igualdad de oportunidades, libre de cualquier tipo de discriminación y garantizando la igualdad de género (equidad interna).
- Retribuimos soportándonos en estudios de mercado anuales, asegurando la competitividad salarial en el mercado de referencia (competitividad externa).
- Contamos con metodologías de valoración de cargos, que consultan criterios objetivos para medir el nivel de contribución de los puestos al logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.
- Buscamos retener a los (las) colaboradores (as) de alto potencial y maximizar su rendimiento a través de un esquema de compensación apropiado.
- Buscamos posicionarnos en términos de compensación total en torno a la mediana del mercado de referencia.
- Ofrecemos paquetes de compensación alineados a las mejores prácticas de la industria y los mercados donde opera la Compañía.
- Nos sujetamos y cumplimos a cabalidad la legislación de los países donde operamos. Si esta política se contrapone en cualquier punto específico con la ley laboral del país en que sea aplicada, se prioriza la ley en el punto específico.
- Para los (las) colaboradores (as) cubiertos bajo convención, acuerdo o pacto colectivo, el salario, la compensación variable y los beneficios serán regidos por lo definido en el documento de la negociación colectiva. En caso de que los conceptos citados no estén definidos dentro del acuerdo colectivo, esta población será regida por las directrices y lineamientos aquí mencionados. Bajo ningún escenario habrá lugar a un doble reconocimiento por el mismo concepto.

#### COMPOSICIÓN DE LA COMPENSACIÓN

El paquete de compensación total deberá incluir distintos elementos, que desde la declaración de compromisos tendrán propósitos distintos pero alineados al objetivo de la presente política, la conveniencia o no de incluir algunos de los componentes se evaluará de acuerdo con las características y necesidades de cada empresa, estos elementos son los siguientes:

**Compensación fija:** Es la compensación bruta que perciben los (las) colaboradores (as) de carácter constante y regular. Se basa en los siguientes aspectos:

- Reconocimiento en función de la complejidad y responsabilidad de las funciones asignadas. Existencia de bandas salariales que permitan administrarla.
- Aprobación por parte de la Junta Directiva o el Directorio correspondiente de los incrementos anuales y ajuste de los parámetros salariales cuando haya lugar a ello, de conformidad con los indicadores de mercado y los resultados de la compañía.
- Revisión periódica de la competitividad salarial, soportados en encuestas salariales considerando el mercado referente, que permita conocer el nivel relativo de compensación de los cargos con respecto a la mediana del mercado.

**Compensación Variable:** Es la compensación asociada al cumplimiento de los objetivos de la compañía y los objetivos individuales. Su carácter no es fijo y se recibe en función del desempeño, competencias y resultados sobresalientes. Su finalidad es:

- Recompensar los logros destacados, gracias al desempeño sobresaliente de todo el equipo de colaboradores (as).
- Compensar logros y desempeño destacados a nivel individual y apalancar la excelencia operacional.
- Incentivar la creación de valor para la compañía.
- Motivar a las personas a la consecución de un mejor desempeño de la compañía.
- Incentivar el trabajo en equipo.
- Servir como mecanismo para apalancar el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la Compañía.

Su definición y evaluación se realizará anualmente o cuando se requiera, según las necesidades de la compañía y de acuerdo con lo aprobado por la Junta Directiva o Directorio correspondiente.

En su gestión deberán tenerse en cuenta los siguientes lineamientos:

- Estar vinculada a resultados claros, sencillos y relacionados con la estrategia.

- Premiar los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados que empujen al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía y la excelencia operacional.

Los tipos de compensación variable son:

*Compensación de corto plazo:* Se considera de corto plazo dado que recompensa tanto los resultados grupales como individuales en un periodo no mayor a un año (año fiscal) y el monto está en función al cargo del(la) colaborador(a).

*Compensación de largo plazo:* Se considera de largo plazo dado que reconoce el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía los cuales requieren un periodo de tiempo mayor a un año, es asignada a posiciones de liderazgo que intervienen directamente en dichos objetivos.

**Beneficios:** Es el conjunto de beneficios monetarios y no monetarios a disposición de sus colaboradores (as), orientados a la satisfacción de una serie de necesidades complementarias e importantes para ellos y sus familias.

Los beneficios que se adopten deben obedecer a los siguientes lineamientos:

- Propiciar el mejoramiento del nivel de vida y bienestar de los (las) colaboradores (as) y sus familias.
- Asegurar la alineación con la estructura organizacional y la estrategia de la compañía.
- Apalancar el objetivo de hacer de la compañía uno de los lugares más atractivos para trabajar.
- Aprobar por parte de la Junta Directiva o el Directorio correspondiente el esquema de beneficios vigente, de conformidad con las mejores prácticas del mercado y los resultados de la compañía.

**Remuneración Flexible:** Todos o algunos de los componentes de la compensación, podrán flexibilizarse de conformidad de con las nuevas tendencias, mejores prácticas de pago y las disposiciones legales de cada país. Para este propósito se tendrán en cuenta las características demográficas de la población, sus intereses y las implicaciones en cada país, cualquiera que sea su naturaleza.

La compensación fija podrá flexibilizarse según el nivel de ingresos del colaborador, de acuerdo con los parámetros permitidos por la legislación de cada país donde operamos y de conformidad con los aspectos mencionados anteriormente.

### PROCESO MEDIANTE EL CUAL SE IMPLEMENTARÁ

La presente política se implementará a través del proceso de Gestión del Talento

## RESPONSABLES

La aplicación, administración, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política estará a cargo de la Dirección de Gestión del Talento del Grupo Energía Bogotá o quien haga sus veces.

Las áreas de Gestión del Talento, o quien haga sus veces, de cada una de las filiales son responsables de la implementación, socialización y cumplimiento de la presente política.

## CONTROL DOCUMENTAL

	Nombre	Cargo	Área
<b>Elaborado por:</b>	Edwin Mauricio Rubiano Rodríguez	Asesor I	Dirección de Gestión del Talento
<b>Revisado por:</b>	Carmen Duilia Prieto Gómez	Directora(e) de Gestión del Talento	Dirección de Gestión del Talento
	Néstor Fagua	Vicepresidente Jurídico	Vicepresidencia Jurídica
<b>Aprobado por:</b>	Juan Ricardo Ortega	Presidente	Presidencia

## VIGENCIA

No. de Decisión Previa	Fecha de versión	Tipo de Acción	Razón de la actualización y descripción de última versión
Acta 1584 del 26 de octubre de 2017	30 de noviembre de 2023	Actualización	<p>Se actualiza a su versión #2 la Política Corporativa de Compensación en el marco de la sesión ordinaria de la Junta Directiva No. 1700, y para que la misma este alineada con las premisas vigentes de la empresa en términos de diversidad, equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.</p> <p>La presente deroga la Política de Compensación y Beneficios aprobada por acta de Junta Directiva No.1584 del 26 de octubre del 2017</p>

