

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN SALARIAL

1. INTRODUCCIÓN

En Agropecuaria Velez y Cia S.A.S., entendemos que una política de remuneración justa y equitativa es fundamental para promover la sostenibilidad social, la dignidad del trabajo y el desarrollo integral de nuestros colaboradores. Esta política refleja nuestro compromiso con los derechos humanos, la equidad de género, la inclusión social y los estándares internacionales en materia laboral.

Nos alineamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial:



2. ALCANCE Y APLICACIÓN

Esta política aplica a:

- Todos los trabajadores de Agropecuaria Velez y Cia S.A.S., sin importar su tipo de contrato o nivel jerárquico.
- Todas nuestras sucursales y operaciones
- Todos los procesos relacionados con fijación salarial, bonificaciones, beneficios e incentivos.

Asimismo, esperamos que nuestros proveedores y aliados comerciales adopten principios similares en sus propias estructuras salariales.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que guían nuestra política salarial son:

- Equidad y justicia salarial: Eliminamos prácticas discriminatorias y promovemos igualdad en el acceso y la retribución.
- Transparencia y rendición de cuentas: Comunicamos de forma clara la estructura

salarial.

- No discriminación: No permitimos diferencias salariales basadas en género, raza, religión, discapacidad u origen social.
- Progresividad y mejora continua: Revisamos periódicamente los criterios salariales con base en el contexto económico y social.
- Corresponsabilidad social y sostenibilidad: Asumimos el salario como un instrumento para contribuir al bienestar colectivo.

4. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

Salario Básico

Garantizamos un salario digno que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia, alineado al salario mínimo legal.

Nos aseguramos de que no existan brechas salariales injustificadas entre personas que desempeñan el mismo rol con igual carga y condiciones.

Beneficios Adicionales

Ofrecemos beneficios que fortalecen la sostenibilidad social

Buscamos promover la estabilidad económica y social de nuestros trabajadores a través de incentivos no monetarios.

Incentivos y Bonificaciones

Establecemos incentivos que reconocen el desempeño, la innovación y la contribución al bienestar colectivo.

5. GOBERNANZA Y GESTIÓN SALARIAL

Roles y Responsabilidades

- La alta dirección es responsable de asegurar que las decisiones salariales estén alineadas con esta política.
- El área de Talento Humano vela por la correcta implementación, monitoreo y revisión de los criterios salariales.
- Las decisiones salariales deben documentarse y comunicarse de forma clara, promoviendo la confianza interna.

Evaluación y Equidad Interna

- Realizamos análisis periódicos de brechas salariales, con enfoque especial en género, origen étnico, edad, discapacidad u otras condiciones.
- Nos comprometemos a corregir cualquier diferencia salarial que no tenga justificación objetiva.
- Promovemos estructuras salariales coherentes con las competencias, responsabilidades y desempeño.

Formación y Cultura

- Promovemos una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y el respeto.
- Brindamos formación a líderes y trabajadores sobre equidad salarial, derechos laborales y sostenibilidad social.

6. MECANISMOS DE QUEJAS Y REMEDIACIÓN

- Garantizamos que ningún empleado sufra represalias por elevar una queja legítima.
- Nos comprometemos a investigar y corregir cualquier situación que atente contra la equidad salarial.

7. INDICADORES DE IMPACTO

- Brecha salarial entre géneros (<10%).
- Índice de equidad salarial interna.
- Satisfacción con el sistema de compensación (>85%).
- % de incremento anual salarial conforme al IPC o productividad.
- Participación de empleados en programas de beneficios.

9. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN PERIODICA

Mes	Actividad
Enero	Evaluación del sistema salarial actual. Benchmark salarial sectorial.
Marzo	Talleres de socialización de la política y mecanismos de consulta.
Junio	Monitoreo de percepciones salariales y encuestas de equidad.
Agosto	Evaluación de cumplimiento de indicadores de impacto.
Octubre	Planificación de incrementos salariales del próximo año.
Noviembre	Informe de brechas salariales y plan de cierre.
Diciembre	Cierre del año, reconocimientos e informe público de compensación.



10. COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

Esta política se revisará periódicamente y se ajustará según los cambios normativos, sociales y organizacionales. Entendemos la remuneración como una herramienta clave para construir una empresa sostenible, justa y socialmente responsable.

REVISADA