

## POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN

En la Asamblea General Ordinaria de Accionistas de TUYA realizada el 16 de marzo de 2021, se aprobó el pago de honorarios para los miembros independientes DIEGO MEDINA LEAL, SANTIAGO ALDANA SANÍN y JUAN LUIS ARISTIZÁBAL VÉLEZ y para los miembros patrimoniales LUZ MARÍA VELÁSQUEZ ZAPATA, MARÍA CRISTINA ARRASTÍA, RUY VICTOR BARBOSA DE SOUZA, JACKY JANOVICH MIZRACHI, CIPRIANO LÓPEZ GONZÁLEZ y CARLOS ARIEL GÓMEZ GUTIÉRREZ, por valor de \$3.770.000 mensuales y \$1.671.000 mensuales respectivamente, para el periodo comprendido entre abril de 2021 a marzo de 2022.

Para quien ejerza la presidencia de la Junta Directiva, en caso de ser un miembro de Junta Directiva Independiente se propone como honorarios la suma de \$4.315.000 mensuales y en caso de ser un miembro de Junta Directiva Patrimonial se propone como honorarios la suma de \$2.215.000 mensuales.

Los Directores no reciben ninguna otra retribución o beneficio. TUYA no hace pública la información sobre la retribución del Presidente y Vicepresidentes de la Compañía. Los accionistas de TUYA pueden solicitar dicha información durante el periodo que antecede la reunión anual de la Asamblea General de Accionistas.

De conformidad con la regulación interna de TUYA y el Código de Buen Gobierno Corporativo, los accionistas en la reunión de la Asamblea General de Accionistas establecen las políticas de retribución de los Directores y a su vez son estos, quienes definen las políticas para la retribución del Presidente y Gerentes.

TUYA cuenta con un modelo de remuneración variable que premia la visión integral del negocio, el trabajo en equipo y la búsqueda de un crecimiento rentable, eficiente y sostenible, basado en las personas. Nuestro modelo, denominado SVA – Sistema de Valor Agregado, remunera la creación de valor agregado, según los resultados de la Compañía, el cumplimiento de las metas estratégicas y ejecución de proyectos, y cuenta con los siguientes atributos y políticas:

- Se fundamenta en la generación de valor agregado, por lo tanto, hay lugar al pago de bonificaciones cuando los resultados organizacionales en términos de utilidades superan el valor del costo de capital.
- El modelo mide el cumplimiento de las metas de planeación estratégica y la ejecución de proyectos, los cuales tienen que estar alineados con la orientación estratégica definida por la Junta Directiva.
- Se promueven los resultados de largo plazo, evitando remuneraciones por resultados de corto plazo.
- Se tiene establecido un tope de remuneración. Máximo cinco salarios al año por bonificación.
- Un porcentaje de la remuneración se traduce en participación en un Fondo Institucional de Pensión Voluntaria, que está representado en acciones de Bancolombia S.A. y Almacenes Éxito S.A. De acuerdo con el reglamento del fondo, el empleado solo puede retirar sus aportes vencido un término de permanencia mínima de tres años.

La filosofía de este mecanismo es que los empleados se sientan dueños de la organización y estén comprometidos con resultados sostenibles.