



COMPENSACIONES



1. OBJETIVO:

definir los lineamientos corporativos sobre compensación fija y variables del CEO, ejecutivos y colaboradores en CAP S.A



2. PROPÓSITO:

Atraer y retener talento en el Grupo CAP mediante el cumplimiento de estándares ASG en compensaciones.



3. IMPACTO ESPERADO:

Promover el compromiso de los colaboradores mediante un sistema justo, competitivo y alineado al desempeño individual y organizacional.



4. VALORES:

Meritocracia, equidad interna y competitividad externa.



LINEAMIENTOS

1. La remuneración de todos los ejecutivos, incluyendo el CEO, y colaboradores (no sindicalizados) queda sujeto a una dimensión fija y otra variable.
2. La remuneración variable se determina por el nivel de cumplimiento de los objetivos que se establecen en porcentajes, en la siguiente escala: 50%, 80%, 100%, 125% y 150% siendo 100% el target (cumplimiento de todos los objetivos).
3. Para acceder al máximo de rentas se debe obtener un porcentaje de cumplimiento entre un 125 y 150% promedio para todos los objetivos en sus dimensiones financieras, operacionales, estratégicas y conductas, todas bajo parámetros ASG.
4. Los objetivos de los ejecutivos deben incluir métricas (KPIs) asociados a la gestión de riesgos estratégicos de la organización (ej. reducción de emisiones)
5. En caso de que un miembro del equipo ejecutivo no cuente con un KPI asociado a la gestión de riesgos debe ser agregado por la gerencia general en alguna de las cuatro dimensiones.
6. La estructura de renta variable y fija de los ejecutivos debe quedar explícita en sus contratos.
7. Las bandas de cada nivel de cargo (mínimo, mediana y máximo) se establecen vía estudio realizado anualmente con metodología HAY, MERCER o similares explicitando el valor de referencia de cada cargo.
8. No se deben generar diferencias en banda salarial entre hombres y mujeres para un mismo cargo ante igualdad de currículos y capacidades de los ocupantes.
9. Un aumento de renta se realiza (o solicita) con i) dos evaluaciones de desempeño seguidas sobresalientes, ii) aumento de responsabilidad formal del cargo y/o iii) promoción.

