



Política de Compensación ODINSA



En Odinsa entendemos la **compensación** como un elemento diferenciador que nos consolida como una organización que **valora su Talento Humano**. Es por esto que el paquete de compensación total está orientado a **estimular, reconocer y retener a nuestros colaboradores**, así como **incentivar en ellos el logro de resultados efectivos y sostenibles**.

Filosofía

Establecer un vínculo entre la compensación y el logro de las metas corporativas, reconociendo el desempeño de los colaboradores para propiciar que agreguen valor al crecimiento sostenible de la organización en sus dimensiones económica, social y ambiental, motivando a su vez el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Objetivos

1. Establecer los lineamientos y procedimientos del sistema de compensación alineados a la estrategia del negocio a través de la gestión de la estructura de cargos y el reconocimiento del desempeño.
2. Mejorar y mantener los niveles de equidad y competitividad en la práctica de pago, requeridos por la estrategia de gestión del talento.
3. Contribuir a la ejecución de las metas corporativas a través del buen desempeño de nuestros colaboradores, logrando atraer, motivar y retener al mejor talento.

Lineamientos

- Implementar un sistema de compensación que fomente la cultura de sostenibilidad en sus dimensiones económica, social y ambiental.
- Definir la estructura organizacional, diseñada en función de las metas corporativas, de acuerdo a los criterios de gestión y operatividad de cada área, asegurando que los roles estén diferenciados y nivelados eficazmente dentro de la estructura.
- Contar con un sistema de descripción y valoración de cargos (metodología HayGroup)
- Realizar incremento salarial general anual, concertado con Grupo Argos y filiales, previo análisis y aprobación de la Junta Directiva
- Realizar anualmente un análisis de competitividad salarial externa y de equidad interna manteniendo actualizadas las curvas salariales y los niveles de competitividad definidos.
- Contar con beneficios extralegales no constitutivos de salario, que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y su grupo familiar,
- Comunicar periódicamente a los colaboradores su paquete de compensación total.

Estructura

- 7 Niveles organizacionales
- El Nivel 0 corresponde a Presidentes y Vicepresidentes
- Cada nivel tiene asociado grados salariales, los cuales se definen según el puntaje obtenido mediante la valoración de cargos (HayGroup)
- El grado salarial tiene asociado una curva construida de acuerdo a los niveles de competitividad definidos vs el mercado y con un rango de 80% - 120%

CARGO	NIVEL	GRADO
Presidente, VPs	0	Desde 18
Gerente	1	14 al 17
Director, Líder Senior	2	12 al 13
Líder, Coordinador, Jefe	3	10 al 11
Profesional, Analista	4	8 al 9
Técnico, Auxiliar, Secretaria	5	6 al 7
Operativos	6	2 al 5

Compensación total = Fijo + Variable + Beneficios

Componente Fijo:

En Odinsa no existen pagos extralegales y el factor prestacional corresponde al legal:

- Salario básico: 14,12
- Salario Integral: 12 (grados 12 hacia arriba)

Componente Variable:

Se cuenta con el **PRO (Prima por resultados organizacionales)**, con un target de pago definido por nivel en # de salarios y sujeto a cumplimiento de indicadores de Compañía y de Area

Beneficios:

Se cuenta con un portafolio competitivo en Generales y mercables