



POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

OD-CP-004

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	1
1.1 OBJETIVO ESPECIFICOS	1
2. ALCANCE	1
3. LINEAMIENTOS.....	2
4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	2

1. OBJETIVO

En Odinsa entendemos la **compensación** como un elemento diferenciador que nos consolida como una organización que valora su **Talento Humano**. Es por esto por lo 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**.

1.1 OBJETIVO ESPECIFICOS

- 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.
- Mejorar y mantener los niveles de equidad y competitividad en la práctica de pago, requeridos por la estrategia de gestión del talento.
- Contribuir a la ejecución de las metas corporativas a través del buen desempeño de nuestros colaboradores, logrando atraer, motivar y retener al mejor talento.

2. ALCANCE

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.

3. 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 con 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 periódicamente un análisis de competitividad salarial externa y equidad interna manteniendo actualizadas las curvas salariales y los niveles de competitividad definidos.
- Evaluar el incremento salarial general anual, previo análisis de mercado y competitividad.
- Contar con beneficios extralegales no constitutivos de salario, que busquen el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y su grupo familiar.
- Comunicar periódicamente a los colaboradores su paquete de compensación total.
- Garantizar una compensación equitativa entre hombres y mujeres y monitorear regularmente la brecha, de acuerdo con la banda salarial correspondiente.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La metodología organizacional inicia en una descripción y evaluación de puestos, que asegura la correcta descripción de roles y habilidades. Que permite comparar con otros diseños de trabajo en el mercado y crear sistemas de compensación basados en datos. Al hacerlo, se gestiona en un sistema justo y transparente para

asignar salarios, fomentamos el compromiso de los empleados y aseguramos un retorno óptimo de la inversión en compensación.

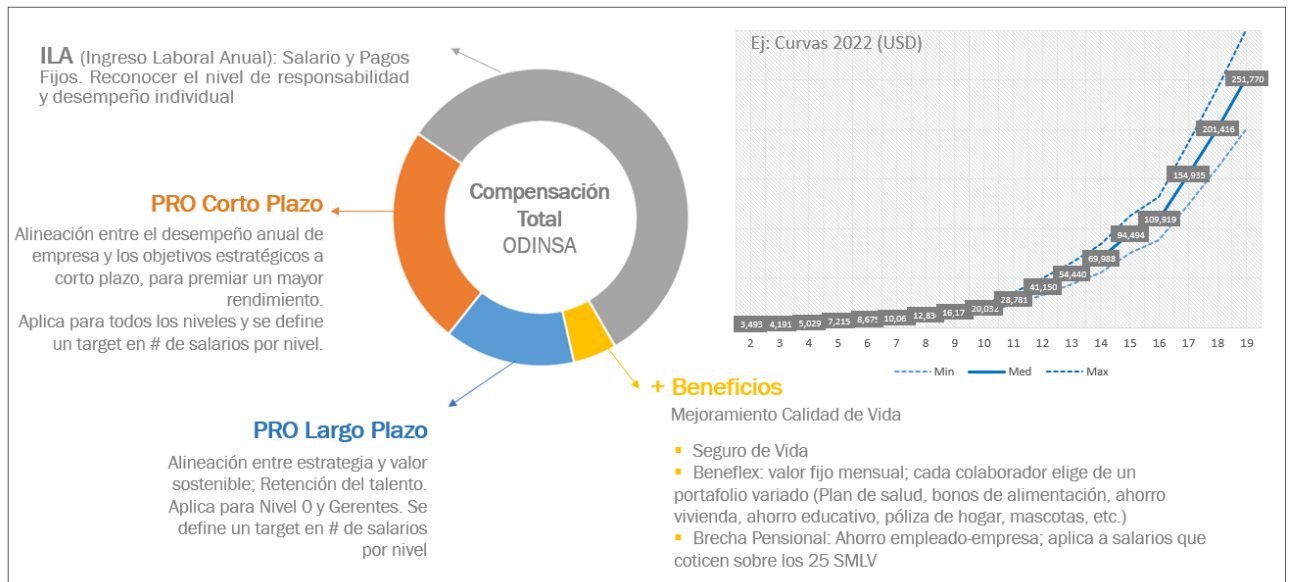
La descripción y evaluación de cargos se basa en estándares internacionales, utilizando Korn Ferry Hay Group Methodology.

Según el puntaje obtenido, cada cargo se ubica en un grado de nuestra estructura organizacional, la cual consta de:

- ✓ 7 niveles organizacionales.
- ✓ Cada nivel tiene asociado **grados salariales**, los cuales se definen por rango de puntos.
- ✓ El grado salarial tiene asociado una **curva** construida de acuerdo con los niveles de competitividad definidos vs el mercado y con un **rango de 80% - 120%**. Las curvas salariales se elaboran según estudios de mercado realizados por **Korn Ferry Hay Group**.
- ✓ Se utiliza un mercado selecto con compañías del sector y multinacionales (p75 niveles 0 al 2 y p50 otros) y también se evalúa el mercado general al p65 todos los niveles.

Esta estrategia garantiza una retribución competitiva y una asignación de salarios basada en un proceso objetivo y metodológico

CARGO	NIVEL	GRADO
Presidente, VP´s	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



4.1 La Prima por Resultados Organizacionales (PRO) de CORTO PLAZO es una estrategia de compensación que busca fundamentalmente:

- ✓ Reconocer e incentivar el alto desempeño de los equipos de trabajo para alcanzar mayores niveles de competitividad grupal y alineación con los procesos.
- ✓ Fortalecer la competitividad en la compensación, en línea con la estrategia organizacional, para atraer, motivar y retener al mejor talento.
- ✓ Premiar el desempeño superior
- ✓ Este programa se mide y paga anualmente, y es una mezcla de indicadores corporativos (50%) e indicadores de área/negocio (50%).
- ✓ Anualmente se evalúa la pertinencia de los indicadores de acuerdo con el modelo de negocio y de ser necesario se ajustan para medir efectivamente indicadores de alto impacto.

4.2 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)

4.2 Componente Variable:

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

4.3 Beneficios:

Se cuenta con un portafolio competitivo en Generales y mercables.

Compensación total = Fijo + Variable + Beneficios

5. VERSIÓN Y APROBACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO
1	XX	Versión Inicial

APROBACIÓN
Carlos Mario Alzate
Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa