ACUERDO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- PROCEDIMIENTO

PROCEDIMIENTO

1. OBJETO

Establecer los acuerdos de gestión para la implementación y el seguimiento de la estrategia de remuneraciones para los colaboradores contratados en relación de dependencia.

2. ALCANCE

Los colaboradores contratados bajo relación de dependencia.

3. CONSIDERACIONES GENERALES

3.1 Antecedentes

En el año 2017, CREA contrató a una consultora, Grupo Managers, para diseñar el manual de niveles organizacionales y las bandas salariales correspondientes a dichos niveles. Las bandas se construyeron tomando de referencia información de Mercer, brindada por la consultora.

En el año 2021, se decidió revisar las bandas salariales contra los sueldos de mercado. Para eso, se adquirió la Encuesta de remuneraciones de la consultora Mercer. A partir de dicho análisis, se realizaron los siguientes cambios:

- Modificación en el posicionamiento frente al mercado (se pasó del percentil 25 al 35 en la mayoría de los niveles, con excepción de algunos puntuales que se definió un posicionamiento más alto).
- Cambios en los nombres de los niveles organizacionales.
- Incorporación de los niveles administrativos, segmentados de los funcionales.
- Incorporación del nivel de Coordinador de equipos para colaboradores con personas a cargo que no son líderes de área.

Esa fue la última comparación que se realizó de los sueldos de CREA frente a los valores de mercado.

Con respecto a la actualización salarial, los valores de las bandas salariales definidas se fueron revisando de acuerdo al contexto inflacionario. Las actualizaciones salariales se realizaron, al menos desde el 2011, de manera semestral (mayo y noviembre). Desde el año 2017, las bandas se actualizaron semestralmente al igual que los salarios. La caída del poder adquisitivo de los salarios se reducía hasta aproximadamente un 20%, tomando como referencia noviembre de 2017, hasta que la actualización recomponía el poder adquisitivo. Durante el ejercicio 2022-2023 se aceleró la inflación, por lo que se dieron actualizaciones salariales no presupuestadas y tomando como parámetro que la caída del poder adquisitivo versus noviembre de 2017 no debía superar el 20%. Para el ejercicio 2023-2024, se adoptaron 4 actualizaciones salariales anuales. La evolución de la inflación, y el criterio adoptado del 20% fue tomado como algo transitorio, y la Comisión Directiva

solicitó a la dirección ejecutiva volver a tener criterios objetivos en la definición salarial.

4. ACUERDOS

En 2024, CREA adquirió nuevamente la Encuesta de remuneraciones de Mercer.

Con los datos obtenidos, se realizó un análisis de la política y esquema actual de remuneraciones de CREA. Con la información presentada, se acuerdan los siguientes puntos:

- Mantener los valores de las bandas salariales tal como se encuentran actualmente.
- Definición de actualización: la pauta de actualización para los salarios será acordada por el Director Ejecutivo, junto al presidente/vicepresidente y el secretario/prosecretario. Cuando el impacto presupuestario exceda significativamente lo acordado en el presupuesto aprobado, la decisión se llevará a la Comisión Directiva.
- Los sectores de Gestión de Personas y de Operaciones y Procesos serán los responsables de generar información para la toma de decisiones de manera frecuente sobre actualización salarial. Los fuentes de información serán: IPC, índice de ajustes salariales relevados en los pulsos salariales de la consultora Mercer, paritarias del sindicato UTEDYC.
- Se conforma un Comité de remuneración constituido por Presidente, Tesorero, Directivo de Gestión de Personas y Líder de Gestión de Personas para evaluar y definir la compensación del Director Ejecutivo. A este comité se sumará el Director Ejecutivo para proponer cambios en la estrategia de compensación del resto del equipo de colaboradores.
- Las correcciones de las remuneraciones se realizarán en función de las posibilidades de CREA, estableciendo prioridades según:
  - Criticidad de la posición
  - Valor agregado por la persona
  - Alineación con el propósito

5. CONTROL DE VERSIONES:

V.	FECHA	CAMBIO	APROBADO POR	MOMENTO DE REVISIÓN
1.0	17/12/2024	Versión inicial	Comisión Ejecutiva	Sin momento programado