

## OBJETIVO

La Política Corporativa de Compensación de Contugas se encuentra encaminada a:

- Ser coherente con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida por el colaborador en su puesto de trabajo.
- Atraer y retener a los colaboradores de alto potencial y desempeño, lo que implica contar con paquetes de compensación total que sean competitivos con las prácticas de empresas que constituyan el mercado de referencia.
- Retribuir al colaborador de acuerdo con su esfuerzo y conforme a desempeños destacados.
- Mantener e incrementar la motivación y el compromiso del colaborador.

## ALCANCE

Esta política cubrirá a todos los trabajadores de Contugas, vinculados por contrato a término fijo e indefinido.

## DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

### 1. Principios rectores

- Retribuimos conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo (equidad interna).
- Retribuimos teniendo en cuenta el mercado de referencia (competitividad externa).
- Retribuimos por los resultados, desempeño y competencias de cada colaborador.
- Buscamos retener el mejor talento a través de un esquema de retribución apropiado.
- Nos sujetamos y cumplimos a cabalidad la Legislación peruana.
- La estructura de compensación se definirá en función del plan propuesto para cada perfil de cargo existente, considerando que la estrategia es posicionarse, en términos de compensación total (fija + variable + beneficios), en torno a la mediana del mercado.

### 2. Composición de la Compensación

La compensación está comprendida por los siguientes elementos:

- 2.1 Compensación fija:** Es la compensación bruta anual en efectivo que percibe el colaborador de carácter fijo, acotada en su carta oferta y/o contrato de trabajo. La política de compensación fija en Contugas se basará en los siguientes aspectos:

- Reconocimiento en función de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas. Existencia de bandas salariales que permitan administrar la compensación fija.
- En los casos en los que se requiera aprobación fuera de la banda salarial para un nuevo perfil, deberá contar con las siguientes aprobaciones:
  - Nivel 1 y 2, Aprobación del Directorio.
  - Nivel 3, 4 y 5: Aprobación de Comité de Gerencia.

**Nota:**

Nivel 1: Gerentes

Nivel 2: Subgerentes

Nivel 3: Coordinadores / Supervisores

Nivel 4: Analista Senior, ingeniero Senior, analista e ingenieros

Nivel 5: Demás cargos

- Aprobación por parte del Directorio de los aumentos anuales, cuando haya lugar a ello, de conformidad con los indicadores de mercado (IPC) y los resultados de la compañía, según el procedimiento establecido.
- Revisión periódica, con base en una encuesta salarial de empresas referentes, que permita conocer el nivel relativo de remuneración de los cargos con respecto a la mediana del mercado.

**2.2 Compensación Variable:** Es la retribución económica asociada a la consecución de determinados resultados. Su carácter no es fijo y se recibe en función del desempeño, competencias y resultados sobresalientes. Su finalidad es:

- Recompensar los logros destacados de la Compañía, gracias al desempeño sobresaliente de todo el equipo de colaboradores.
- Compensar logros y desempeño destacados a nivel individual.
- Incentivar la creación de valor para el Grupo.
- Motivar a las personas a la consecución de un mejor desempeño de la Compañía.
- Incentivar el trabajo en equipo.
- Mecanismo para apalancar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el PEC.

Teniendo como referencia el procedimiento 3.1 CTG-GTH-O-GD-001 - Consideraciones reconocimiento desempeño por objetivo:

- La política de compensación variable está basada principalmente en la consecución de objetivos,

competencias y desempeño de la compañía y de las áreas que la conforman.

- Su definición y evaluación se realizará anualmente o cuando se requiera, según las necesidades de la empresa.
- El peso relativo de la compensación variable, como porcentaje de la compensación fija o total, se definirá y actualizará de acuerdo con las políticas de la empresa y dentro de las prácticas de mercado.
- En la gestión de la compensación variable deberán tenerse en cuenta los siguientes principios:
- Debe estar vinculada a resultados claros, medibles, sencillos y relacionados con la estrategia.
- Este beneficio se debe asignar en forma proporcional a los días del año trabajados por el colaborador (licencias con periodos mayores a 30 días).
- No debe premiar aquello que se retribuye mediante compensación fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados
- La compensación variable en Contugas corresponde a una compensación de corto plazo, que busca medir y reconocer el cumplimiento de los objetivos de forma anual (año calendario).
- Asimismo, se analizarán los puestos que ameriten, por la naturaleza de sus funciones, aplicar una compensación variable (comisiones); de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos de su área en un corto plazo.

**2.3 Beneficios:** Contugas contará con un conjunto de beneficios monetarios y/o no monetarios a disposición de sus colaboradores, orientados a la satisfacción de una serie de necesidades complementarias e importantes para ellos y sus familias.

El Portafolio de Beneficios que se adopte debe obedecer a los siguientes lineamientos y estar acorde con la Política de Reconocimiento y Beneficios:

- Propender por elevar el nivel de vida y bienestar de todos los colaboradores y sus familias.
- Basarse en la equidad, en condiciones de mercado y acorde con el rol y nivel de cargo en la organización.
- Alinearse con la estructura organizacional y la estrategia de negocio contenida en el Plan Estratégico Corporativo (PEC).
- Atraer y retener a los colaboradores.
- Apalancar el objetivo de hacer de Contugas uno de los lugares más atractivos para trabajar.

### 3. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La aplicación, administración, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política estará a cargo de la Subgerencia de Gestión Humana de Contugas.

#### 4. VIGENCIA

La presente política deroga las anteriores políticas de Contugas referentes a esta materia.