

Deben ser implementadas por la empresa políticas de remuneración y beneficios que busquen valorizar las competencias potenciales de sus funcionarios.

# Remuneración y Beneficios

| ESTADIO 1   | CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL   | si                               | no                               |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|
| La empresa remunera a sus empleados de acuerdo con el salario mínimo legal establecido para la categoría.   | 26.1.1 La empresa cumple con todas las obligaciones legales laborales en lo que se refiere al pago de salarios y beneficios.   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   | 26.1.2 La empresa respeta y cumple las convenciones colectivas en que sus empleados están encuadrados.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| ESTADIO 2   | INICIATIVAS Y PRÁCTICAS  | si                               | no                               |
| La empresa, además de la remuneración mínima legal, ofrece beneficios sociales como salud y seguro de vida, etc., a los empleados y los extiende a sus familiares.  | 26.2.1 En los últimos años, aumentó el menor salario de la empresa en relación con el salario mínimo vigente.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.2.2 La empresa ofrece seguro de vida, plan de salud y otros beneficios de seguridad social a sus empleados.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.2.3 La empresa respeta las necesidades personales de sus empleados en el planeamiento del trabajo.  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   | 26.2.4 La empresa ofrece beneficios que comprenden a los familiares, como participación del seguro de salud extra, becas de estudio, opciones de recreación, capacitación, etc.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| ESTADIO 3   | POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN  | si                               | no                               |
| La empresa cuenta con un plan de cargos y salarios transparente y procedimientos claros de gestión de carrera de los empleados.   | 26.3.1 La empresa cuenta con política transparente de remuneración.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.3.2 La empresa cuenta con procedimientos formales y claros de promoción e incremento salarial.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.3.3 La empresa evalúa el desempeño de los empleados de manera sistemática, por lo menos una vez al año.   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   | 26.3.4 La empresa tiene metas para disminuir la variación proporcional entre el mayor y menor salario.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.3.5 El programa de participación en los resultados o de bonificación, en caso que posea, fue establecido por medio de negociación con una comisión de empleados o con el sindicato y en conformidad con la legislación aplicable.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| ESTADIO 4   | EFICIENCIA   | si                               | no                               |
| La empresa atiende a la satisfacción de los empleados en lo que atañe a su remuneración. Considera, para su composición, el salario medio del país, el costo de vida local, y verifica los criterios de remuneración que atienden a las necesidades del empleado y de su familia.   | 26.4.1 La empresa verifica la satisfacción de sus empleados con relación a la remuneración y beneficios.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.4.2 La empresa considera el costo de vida local para la definición de la base salarial.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.4.3 El programa de bonificación de la empresa, en el caso que lo posea, ofrece a los empleados un bono adicional que contempla elementos de sustentabilidad, como éxitos a mediano y largo plazo, o el alcance de metas relacionadas con el desempeño social y ambiental. | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
| ESTADIO 5   | PROTAGONISMO   | si                               | no                               |
| La empresa está considerada polo de atracción de talentos, constituyéndose en referencia para el mercado por sus políticas de remuneración y beneficios, estimulando el avance del mercado en esa práctica. Además de eso, la empresa cuenta con instancias que permiten la participación de los empleados de diversas categorías en las discusiones sobre remuneración y beneficios. | 26.5.1 La empresa es reconocida por el mercado por sus prácticas de remuneración.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.5.2 La empresa estimula al mercado a mejorar la distribución de la riqueza generada.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.5.3 La empresa estimula a su cadena de abastecimiento a elevar el nivel de su práctica de remuneración.   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |
|   | 26.5.4 La empresa atrae talentos y es buscada como lugar de trabajo por muchos profesionales.  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>La empresa tiene una práctica que no está contemplada en estas cuestiones binarias que justifica la selección de un estadio? En caso positivo, describir:</p> | <p><input type="radio"/> La empresa no se identifica con ningún estadio.</p> | <p><input type="radio"/> Este indicador no tiene aplicación en la empresa. Justificar:</p> |
|--|--|--|