



POLÍTICA SALARIAL

Índice

I.	Introducción.....	2
1.1	Filosofía de la Gestión de Compensaciones – Propuesta de Valor para el Empleado.....	2
1.2	Objetivos de la Política Salarial en Zafranal	2
1.3	Pilares de la Política Salarial Zafranal	3
II.	Normas	3
2.1	Alcance	3
2.2	Roles y Responsabilidades	3
III.	Lineamientos Generales	4
3.1	Valoración de Puestos	4
3.2	Estructura Salarial	5
3.3	Administración de las Remuneraciones	6



I. Introducción

1.1 Filosofía de la Gestión de Compensaciones – Propuesta de Valor para el Empleado.

Zafranal considera como compensaciones a todo aquello que reciben nuestros colaboradores a cambio de su trabajo en la organización, una parte muy importante de la misma es el sueldo y los incentivos tanto económicos como no económicos, que, sumados a elementos de otra índole como la satisfacción del empleado, equilibrio de vida laboral y personal y las posibilidades de formación, integran la propuesta de valor para el empleado (PVE).

La PVE que la empresa ofrece es clave para construir la percepción que los colaboradores actuales y futuros tienen de Zafranal, posicionar su marca empleadora y garantizar la atracción y retención del personal.

La Política Salarial es parte integrante de la PVE de Zafranal y garantiza una compensación justa y equitativa a sus Colaboradores, manteniendo una alta competitividad con su mercado de referencia, al mismo tiempo que reconoce económicamente, de manera diferenciada, la contribución de cada uno de sus colaboradores al logro de los objetivos de la Corporación.

1.2 Objetivos de la Política Salarial en Zafranal

- a. Establecer los lineamientos generales del sistema de remuneraciones a fin de garantizar a todos los trabajadores de Zafranal, el derecho de un salario justo y equitativo, de tal forma que el personal que ocupe puestos dentro de una misma categoría salarial perciba una remuneración equivalente, permitiendo el pago diferenciado donde se verifique la existencia de causas objetivas que lo justifiquen.
- b. Compensar la labor de los trabajadores en función a su desempeño, sus responsabilidades, las realidades del mercado y las necesidades y prioridades del negocio.
- c. Comunicar a través de la difusión de la presente política, el proceso que Zafranal aplica para determinar las remuneraciones, asegurando que sea transmitido de forma simple, clara y directa a todos sus colaboradores.
- d. Fidelizar y atraer al personal identificado como clave y/o de alto potencial a través de programas de desarrollo que se encuentren alineados a la estrategia salarial definida ya sea compensación fija o variable.
- e. Poner a disposición de la organización criterios que le permitan gestionar los salarios en concordancia con la situación financiera de la empresa y su sostenibilidad.



1.3 Pilares de la Política Salarial Zafranal

- a. Establecimiento de la equidad interna y externa: Zafranal, respetará las pautas de esta política a fin de lograr que todos los colaboradores estén ubicados dentro de sus respectivos rangos salariales.
- b. Desarrollo de la PVE: Para Zafranal los salarios, término que comprende para estos efectos, todo concepto en dinero o especie entregado al colaborador por sus servicios, son una parte muy importante de la Propuesta de Valor que ofrece a sus empleados. Sin embargo, esta propuesta no se basa únicamente en la oferta de beneficios económicos, sino que, además, ofrece beneficios no económicos, así como la posibilidad de desarrollo de carrera y equilibrio de vida personal y laboral.
- c. Comunicación: Zafranal comprende que el Colaborador necesita conocer el proceso que se aplica para determinar las compensaciones, por lo que pone especial atención en transmitir en forma simple, clara y directa el sistema de compensaciones.
- d. Confidencialidad de la información: Zafranal considera toda la información salarial como de la más alta confidencialidad. Cada jefe es responsable de informar a cada uno de sus colaboradores directos la necesidad de mantener dicha información confidencial y personal.

II. Normas

2.1 Alcance

La política contenida en este documento aplica a todos los trabajadores de Compañía Minera Zafranal.

2.2 Roles y Responsabilidades

- a. Recursos Humanos:
 - Diseña las bases del sistema de remuneraciones (reglas, valoración de puestos, escalas salariales, posicionamiento en el mercado, interpretación de encuestas salariales etc).
 - Diseña, administra y propone cambios salariales.
 - Propone las prácticas de administración salarial (fechas, plazos y manejo de excepciones).



- Diseña el modelo de incrementos salariales, bonos de desempeño, planes salariales especiales.
 - Brinda a los Gerentes de área el apoyo y asesoramiento necesarios, al igual que comunica periódicamente a los colaboradores sobre el sistema de compensaciones.
- b. Gerentes
- El Gerente de cada área tiene la responsabilidad del planeamiento salarial de los colaboradores a su cargo dentro de los marcos establecidos por Recursos Humanos.
 - El Gerente de cada área tiene la responsabilidad de evaluar el cumplimiento de los objetivos trazados de los Colaboradores a su cargo dentro de los marcos establecidos por Recursos Humanos.
- c. Director General
- El Director General aprueba las propuestas de aumentos y/o promociones dentro de los marcos establecidos por la política, así como las propuestas de pago variable.

III. Lineamientos Generales

Zafranal ha construido su estrategia salarial sobre la base de los lineamientos que se detallan a continuación:

3.1 Valoración de Puestos

La valoración de puestos de trabajo es esencial para garantizar el respeto del principio de salario igual por trabajo de igual valor. Con el fin de establecer tasas salariales comparables al sector minero interno y externo, se ha adoptado el uso de la metodología de valoración de puestos internacional Hay de puntos por factor.

Todos los puestos deberán ser valorados con esta metodología. La misma determina la ubicación de cada puesto dentro de la estructura salarial.

Los factores y sub-factores que toma en cuenta esta metodología son los siguientes:

- Competencia: Conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar el puesto de trabajo con éxito.
 - Conocimientos Técnicos: Profundidad y amplitud de los conocimientos y experiencias requeridas para ejercer el cargo.



- Habilidades Gerenciales: Es la habilidad requerida para ejecutar, coordinar, integrar y/o armonizar las diversas funciones involucradas en actividades de gestión. Es la habilidad de planificar, organizar, controlar y evaluar.
- Relaciones Humanas: Es la habilidad requerida a un cargo en cuanto a su interrelación con las personas.
- Solución de problemas: Capacidad de describir y solucionar problemas que surjan del desarrollo profesional del puesto.
 - Ámbito del pensamiento: entendido como la libertad para pensar, teniendo en cuenta el ambiente de referencia y el marco organizacional (políticas, procesos e instrucciones) en las que se cumplen las responsabilidades específicas del puesto.
 - Desafío para el pensamiento: complejidad e intensidad del proceso mental requeridos para solucionar los problemas inherentes al ejercicio del cargo.
- Responsabilidad por Resultados: Contribución o valor agregado de un puesto determinado en los resultados empresariales.
 - Libertad de actuar: Es la autonomía de la acción delegada al cargo, en cuanto a la toma de decisiones de naturaleza técnica, profesional o gerencial. Como contrapartida es el grado de control personal o de procedimientos guías a la que está sujeto el puesto.
 - Magnitud e Impacto: Es la dimensión financiera sobre la cual el cargo tiene alguna forma de incidencia.

La empresa podrá, cuando lo considere conveniente, actualizar los resultados obtenidos en el proceso de valorización de puestos, y/o modificar el método de valoración de puestos de trabajo

3.2 Estructura Salarial

La estructura salarial estará conformada por Grados salariales. Cada puesto dentro de la empresa estará, a través de la valoración de puestos, asociada a un grado salarial.

Para diseñar la estructura salarial, se han considerado las siguientes variables:

- Valoración de los puestos de la compañía.
- Determinación de un mercado de referencia contra el cual compararse.



- Definición de una amplitud tomando como referencia las tendencias del mercado y entendimiento del negocio.
- Definición de la progresión y punto medio de acuerdo a los criterios aplicados por la compañía.

Cada grado tendrá un rango salarial asociado.

a. Mercado de Referencia:

De acuerdo a las características específicas de Zafranal (tamaño, ubicación geográfica, etc.), a efectos de poder realizar una comparación adecuada, se define como mercado de referencia al Mercado Minero Selecto II (HayGroup -Korn Ferry) cuya muestra está conformada por empresas comparables del sector minero. Eventualmente, en caso la empresa lo estime conveniente, la empresa podrá modificar el mercado de referencia que utilizará para efectos del diseño o ajuste de su estructura salarial.

b. Posicionamiento de Referencia:

Se utiliza como referencia el percentil 50 o la mediana, el cual es el punto del mercado, en donde el 50% de las empresas de la muestra se encuentra por encima y el otro 50% de las empresas se encuentra por debajo en referencias salariales. La estructura salarial podrá actualizarse cada vez que la empresa lo estime conveniente con el fin de mantener su competitividad y garantizar la equidad interna, siempre que la situación financiera de la compañía lo permita.

3.3 Administración de las Remuneraciones

La ubicación de los trabajadores dentro de los rangos Salariales, tanto al inicio de la relación laboral para la asignación del salario de ingreso, así como durante la relación laboral para los procesos de reajustes de salario, será determinada de acuerdo a criterios objetivos, tales como: (i) la experiencia laboral; (ii) el grado de especialización; (iii) la escasez de mano de obra calificada para un determinado puesto, (iv) el desempeño, (v) la asignación del trabajador a un proyecto específico o cualquier otro criterio objetivo, de conformidad con lo señalado en la legislación sobre igualdad salarial.

Estos criterios objetivos podrán ser aplicados de manera individual o colectiva, conforme lo estime conveniente la empresa.

Respecto a los criterios objetivos mencionados, deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- Experiencia laboral: La experiencia laboral del candidato o trabajador debe ser relevante para el puesto que ocupará en la empresa a efectos de que este califique



como un criterio objetivo que incida en la determinación de su ubicación en el rango salarial correspondiente.

- Grado de especialización: El grado de especialización del candidato o trabajador debe ser relevante para el puesto que ocupará en la empresa a efectos de que este califique como un criterio objetivo que incida en la determinación de su ubicación en el rango salarial correspondiente.
- Escasez de mano de obra calificada para un puesto: Se considerará verificado este criterio, en caso la empresa haya identificado que el número de candidatos para ocupar un puesto determinado es reducido en comparación con otros procesos de selección o promoción.
- Desempeño: El desempeño del trabajador será medido de acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso de gestión de desempeño implementado por la empresa.

3.3.1 Ajustes Salariales

- Ajustes por Mérito

Tiene por objetivo reconocer el desempeño individual y el crecimiento del Colaborador en su puesto durante un periodo determinado. La empresa efectuará incrementos por mérito en las oportunidades que lo estime pertinente, a condición de que su situación financiera lo permita.

El porcentaje específico de incremento será determinado de acuerdo a los resultados de desempeño, el resto de los criterios objetivos mencionados en el punto 3.3 de este documento, así como la ubicación del colaborador dentro de la banda salarial asignada a su categoría, de forma que ningún ajuste salarial por mérito genere que la remuneración que reciben los colaboradores exceda el máximo de la banda salarial correspondiente.

- Ajustes por Promoción

Se otorga al Colaborador cuyo nuevo puesto corresponde a un grado superior al que ocupaba antes de la promoción, ya sea porque ha sido transferido a otra posición de mayor importancia relativa o porque su puesto actual se ha visto transformado a través de un proceso de incremento de responsabilidades debidamente aprobado.

El mismo no deberá superar el 30%. El porcentaje específico de incremento será determinado de acuerdo a los criterios objetivos en el punto 3.3 de este documento, así como la ubicación del colaborador dentro de la banda salarial asignada a su categoría, de forma que el ajuste salarial otorgado no genere que la remuneración que reciben los colaboradores exceda máximo de la banda salarial correspondiente.



3.3.2 Casos Especiales

Son casos excepcionales que pueden presentarse como una necesidad de responder a una situación particular que no esté comprendida en las alternativas anteriores.

Dada su naturaleza excepcional, tanto la ubicación en el rango salarial como los incrementos otorgados bajo este supuesto serán determinados luego de un análisis casuístico, en el que se tendrá en cuenta, según corresponda, los criterios objetivos mencionados en el punto 3.3. de este documento, la ubicación del personal al interior de la banda salarial y el impacto de la decisión de la empresa de forma que no se genere una situación que afecte la equidad interna de la empresa.