

# Política Corporativa de Compensación



Grupo Energía Bogotá

---

Versión:1.  
Fecha de aprobación por Junta Directiva:  
26 de octubre de 2017  
Acta No. 1584



## POLÍTICA CORPORATIVA DE COMPENSACIÓN GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ

### OBJETO

La Política Corporativa de Compensación en el Grupo Energía Bogotá se encuentra encaminada a:

1. Ser coherente con la dimensión del cargo y la responsabilidad asumida por el colaborador en su puesto de trabajo.
2. 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.
3. Retribuir al colaborador de acuerdo con su esfuerzo y conforme a desempeños destacados.
4. Mantener e incrementar la motivación y el compromiso del colaborador.

### ALCANCE

Esta política cubrirá a todos los colaboradores del Grupo Energía Bogotá, antes Empresa de Energía de Bogotá, vinculados por contrato a término fijo e indefinido.

Esta política se desplegará a las filiales con las particularidades de cada una y el régimen legal del país en que se encuentren domiciliadas.



## DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

### PRINCIPIOS RECTORES

1. Retribuimos conforme al nivel de responsabilidad y complejidad del cargo (equidad interna).
2. Retribuimos teniendo en cuenta el mercado de referencia (competitividad externa).
3. Retribuimos por los resultados, desempeño y competencias de cada colaborador.
4. Buscamos retener el mejor talento a través de un esquema de retribución apropiado.
5. Nos sujetamos y cumplimos a cabalidad la legislación de los países donde operamos.
6. Honramos lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo, pactos colectivos o cualquier otro arreglo colectivo existente.
7. 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.

### COMPOSICIÓN DE LA COMPENSACIÓN

La compensación está comprendida por los siguientes elementos:

- a) **Compensación fija:** Es la compensación bruta anual en efectivo que percibe el colaborador de carácter fijo. La política de compensación fija en el Grupo Energía Bogotá 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.

- Aprobación por parte de la Junta Directiva de los aumentos anuales, cuando haya lugar a ello, de conformidad con los indicadores de mercado y los resultados de la compañía.
- 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.

**b) 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.

La política de compensación variable está basada principalmente en la consecución de objetivos 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, sencillos y relacionados con la estrategia.
- No debe premiar aquello que se retribuye mediante compensación fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.

La compensación variable en el Grupo Energía Bogotá se dividirá en:

**Compensación de corto plazo:** Busca medir y reconocer el cumplimiento de los objetivos de forma anual (año calendario).

**Compensación de largo plazo:** Se otorga por cumplimiento de los objetivos de compañía y por permanencia en la misma. La conveniencia o no de incluir este componente se evaluará de acuerdo con las características de cada empresa. No se aplicará a colaboradores con contrato a término fijo.

**c) Beneficios:** El Grupo Energía Bogotá 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:

- 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 del GEB uno de los lugares más atractivos para trabajar.



## RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

La aplicación, administración, seguimiento, monitoreo, control y mejora de la presente política estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana del Grupo Energía Bogotá.

Las áreas de Gestión Humana, o quien haga sus veces, de cada una de las Empresas que conforman el Grupo Energía Bogotá, son responsables de la implementación y cumplimiento de la presente política.

**VIGENCIA:** La presente política entra en vigencia a partir del 1 de noviembre de 2017.

*La presente política deroga las anteriores políticas y disposiciones del GEB sobre la materia.*