



Área Coordinadora: Secretaría General

Revisión: 0

**DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN
DE GERENTES Y EJECUTIVOS
PRINCIPALES**

Vigencia: 28/03/2013

Página: 1

CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE

**DIRECTRICES PARA LA
COMPENSACIÓN DE GERENTES Y
EJECUTIVOS PRINCIPALES**

REVISIÓN 0

Entrada en Vigencia: 28/03/2013

Actualización 28/03/2013

COORDINACION
Secretaría General

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 2

INDICE DE MATERIAS

1	INTRODUCCIÓN.	3
2	OBJETIVO.	4
3	ALCANCE.	5
4	LINEAMIENTOS GENERALES PARA LAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN E INDEMNIZACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES.	5
5	VIGENCIA.	6

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 3

1 INTRODUCCIÓN.

La Corporación Nacional del Cobre de Chile, en lo sucesivo “CODELCO” o la “Corporación”, ha definido un marco de directrices, sobre el cual se establecerán las políticas de compensación e indemnización de sus gerentes y ejecutivos principales.

 CODELCO Orgullo de Todos	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 4

2 OBJETIVO.

El objetivo de las directrices es definir los lineamientos generales sobre los cuales se establecerán las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales de CODELCO.

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 5

3 ALCANCE.

Las políticas de compensación e indemnización diseñadas para los gerentes y ejecutivos principales de CODELCO deberán cumplir con las directrices que se establecen en el presente documento.

4 LINEAMIENTOS GENERALES PARA LAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN E INDEMNIZACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES.

- Las políticas de compensación e indemnización de CODELCO deberán estar en cumplimiento con la normativa vigente aplicable.
- Las políticas de compensación e indemnización de CODELCO deberán contener objetivos claros, dentro de los cuales debe contemplarse:
 - i) reconocer y recompensar el desempeño;
 - ii) reconocer el logro de los objetivos estratégicos;
 - iii) comprometer a los ejecutivos con la protección y creación de valor para la Corporación;
 - iv) incentivar al cumplimiento de los objetivos de mediano y largo plazo;
 - v) retener a los talentos.
- Las políticas de compensación e indemnización podrán ser diseñadas por CODELCO o por un tercero designado por este.
- En cualquier caso y antes de la adopción de un sistema de compensación, se identificarán y analizarán los riesgos asociados, a fin de minimizar los incentivos perversos y la exposición inadecuada a riesgos propios del negocio así como a la comisión de ilícitos.
- Las compensaciones estarán alineadas con las remuneraciones promedio del mercado para lo cual CODELCO podrá solicitar estudios de remuneraciones o realizar análisis de las remuneraciones de mercado.
- El Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética de CODELCO examinará los sistemas de remuneración y planes de compensación e indemnización.
- Los sistemas de remuneración y planes de compensación e indemnización tienen el carácter de confidenciales.

 CODELCO Orgullo de Todos	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	DIRECTRICES PARA LA COMPENSACIÓN DE GERENTES Y EJECUTIVOS PRINCIPALES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 6

5 VIGENCIA.

- Las presentes directrices entrarán en vigencia al momento de la aprobación por el Directorio de CODELCO y serán revisadas periódicamente, en función de las necesidades de la Corporación.