

POLÍTICA **GESTIÓN DE PERSONAS**

3° Versión – Septiembre 2016



ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. PRINCIPIOS BÁSICOS	3
3.1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN	3
3.2. COMPENSACIONES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	4
3.3. ASOCIACIONES DE TRABAJADORES	5
3.4. DESVINCULACIÓN	5
4. ROLES Y RESPONSABILIDADES	6
4.1. GERENCIAS, SUBGERENCIAS, JEFATURAS Y SUPERVISORES DE ÁREAS	6
4.2. GERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y PERSONAS	6
4.3. GERENCIA GENERAL	6
4.4. DIRECTORIO	6
5. EXCEPCIONES	7
6. INCUMPLIMIENTO	7

Los términos referidos en la presente política, están definidos en el Glosario Corporativo.

1. OBJETIVO

Establecer los principios y lineamientos para la gestión de las personas que trabajan en Colbún y sus filiales (en adelante “Colbún” o “Compañía”).

2. ALCANCE

Aplica a toda la Compañía y es responsabilidad de todos sus trabajadores dar cumplimiento a ella, en la parte que les corresponda.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS

3.1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción, se rige por los siguientes lineamientos:

- Colbún cree en el trato adecuado para construir relaciones de largo plazo con los trabajadores, así como para el desarrollo y permanencia de la empresa en el tiempo. Por esta razón coloca especial énfasis en el respeto mutuo entre los trabajadores, mediante un trato digno, justo y no discriminatorio.
- La Compañía rechaza la discriminación por sexo, edad, religión, etnia, preferencia política y cualquier otra condición, promoviendo la diversidad. Colbún además rechaza el trabajo forzoso y el trabajo infantil en cualquiera de sus formas.
- Colbún busca atraer e incorporar a personas que cumplan con el perfil definido para el cargo y que se identifiquen con sus valores y cultura.
- Se privilegia la promoción interna en igualdad de condiciones, con el propósito de ofrecer mayores oportunidades de desarrollo a los trabajadores.

- Todos los trabajadores que ingresen a la Compañía deben participar en el proceso de inducción definido por Colbún.
- Con el fin de evitar posibles conflictos de interés, no está permitida la contratación de personas que sean familiares directos, tales como padres, hermanos, cónyuges e hijos en una misma gerencia o en cargos relacionados.

3.2. COMPENSACIONES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- La Compañía cuenta con perfiles y/o descripciones de cargos actualizados, los que permiten contribuir a la planificación organizacional y orientan los procesos de reclutamiento y selección.
- Las remuneraciones y beneficios son establecidas con referencia a las condiciones y parámetros del mercado en general y de la industria de generación eléctrica en particular.
- La política de Colbún es compensar a sus trabajadores con referencia a la mediana observada en los mercados laborales relevantes. . Para estos efectos se consideran sueldo fijo, bonos de desempeño y beneficios.
- La Compañía cuenta con un proceso anual y formal de Evaluación de Desempeño de sus trabajadores.
- La supervisión formaliza los criterios para medir el desempeño e informa de la evaluación del mismo periódicamente.
- La Compañía utiliza la herramienta de evaluación ascendente, que consiste en la evaluación que realizan los trabajadores a sus respectivas jefaturas. Este ejercicio se realiza anualmente y tiene el carácter de confidencial.
- Colbún cuenta con planes de sucesión y de desarrollo de carrera para asegurar la continuidad de los planes de negocios y capacitar a su personal.
- Los programas y planes de capacitación están orientados a fortalecer los conocimientos y competencias de los trabajadores, para su mejor desempeño individual y para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
- Periódicamente, la Compañía realiza un proceso de evaluación de Clima Laboral, para medir el nivel de satisfacción de los trabajadores de Colbún.

- Existen procesos y herramientas que permiten facilitar y fortalecer el involucramiento, el sentido de pertenencia, el compromiso y el conocimiento de los trabajadores respecto de la Compañía y su cultura organizacional.

3.3. ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

- Cada trabajador podrá incorporarse a las organizaciones de trabajadores de la Compañía que estime conveniente.
- La Compañía velará por mantener una relación con todas las organizaciones de nuestros trabajadores basada en el respeto y la colaboración, promoviendo instancias permanentes de diálogo.
- Se reconoce y respeta la libertad de las organizaciones para establecer sus estatutos, elegir sus representantes y formular sus programas de acción.

3.4. DESVINCULACIÓN

- El término de la relación laboral por iniciativa o decisión de la Compañía se manejará siempre bajo el principio de respeto, dignidad y en condiciones de privacidad, considerando siempre las disposiciones de la normativa vigente aplicable.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

4.1. GERENCIAS, SUBGERENCIAS, JEFATURAS Y SUPERVISORES DE ÁREAS

- Aplicar los principios establecidos en esta Política.

4.2. GERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y PERSONAS

- Definir, diseñar, implementar y difundir las prácticas que sean funcionales al cumplimiento de esta Política.

4.3. GERENCIA GENERAL

- Destinar los recursos necesarios para la adecuada gestión de personas, a fin de contar con la infraestructura y personal apropiados.

4.4. DIRECTORIO

- Aprobar la presente Política.
- Cumplir con las estipulaciones contempladas en la Política y Procedimiento del Directorio sobre procedimiento de nombramiento y compensaciones del Gerente general y Ejecutivos Principales.

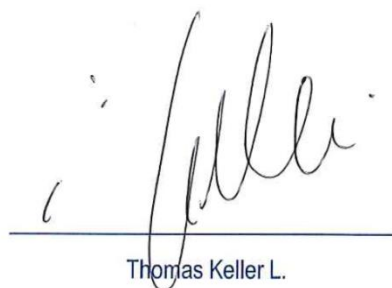
5. EXCEPCIONES

Las excepciones deben ser documentadas y aprobadas por el Gerente General e informadas al Directorio.

6. INCUMPLIMIENTO

En caso de incumplimiento de esta Política se podrán aplicar las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Colbún.

La presente política ha sido aprobada por el Directorio de Colbún con fecha 27 de Septiembre de 2016.



Thomas Keller L.

Gerente General Colbún