

ESCALAS SALARIALES

Niveles salariales en relación con el SMLV 2019				
Categoría del Cargo	Lugar de Operación	Mujeres	Hombres	Nivel Salarial Referencia SMLV
Administrativo	Oficinas Bogotá	3	0	5
	Oficinas Santa María	1	1	4
	Operación Planta	1	0	3
	Guajira	2	2	3
Ejecutivo	Oficinas Bogotá	3	7	31
	Oficinas Santa María	0	5	30
	Operación Planta	0	3	22
Profesional	Oficinas Bogotá	11	9	12
	Oficinas Santa María	6	7	9
	Operación Planta	2	5	12
	Guajira	1	1	14
	Home Office	1	0	14
Técnico	Oficinas Santa María	0	3	4
	Operación Planta	2	52	4
	Guajira	0	3	3

Retribución e incentivos

AES mantiene un compromiso de compensar competitivamente con respecto al mercado donde se encuentren sus operaciones a cada uno de sus colaboradores, buscando de esta manera ser una empresa de desempeño superior. Es así como AES Colombia ha definido en su Política de compensación el estudio anual del mercado salarial en Colombia, con el fin de asegurar salarios que garanticen los procesos de atracción y retención de talento.

Dependiendo del tipo de vinculación, los colaboradores tienen acceso a una serie de beneficios adicionales a la remuneración básica tales como primas extralegales, reembolso de gastos médicos, préstamo de vivienda, préstamo por calamidad y libre inversión, pólizas y seguros de vida, auxilios de traslado, defunción, lentes, educación, nacimiento y matrimonio, entre otros. Estos beneficios pueden consultarse permanentemente en los diferentes canales de comunicación como la intranet corporativa y en las políticas y procedimientos de la organización.

AES Corporation y sus filiales alrededor del mundo han incorporado en sus prácticas la utilización de metodologías de talla mundial, por ello la compañía Hay Group, líder en administración salarial y compensaciones, acompaña a AES Colombia en la estructuración y revisión de su política salarial, con el objeto de tener un justo equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa. Esta metodología basada en ocho factores permite determinar la evaluación correcta de una posición y asignar la tabla salarial que corresponde al nivel del cargo, en función de lo que el mercado asigna a la posición y a la realidad interna.

AES Compensación Total

Salario Base

- Salario fijo (anualizado) pagado en efectivo como retribución al trabajo hecho, excluyendo todos los pagos variables.
- Salario competitivo por realizar el trabajo cumpliendo las expectativas de resultados en el rol.
- Oportunidad de recibir incremento adicional si se excenden las expectativas de resultados.

Bono por Resultados

- Reconocimiento en efectivo basado en indicadores de resultados de la Corporación, el negocio y los individuales.
- Target anuales que se revisan cada año.
- Basado en resultados anuales y sujetos a ser gestionados discrecionalmente.
- Compensación de desempeño para mediano plazo (1 año).

Compensación a Largo Plazo - LTC (niveles definidos)

- Efectivo y acciones basadas en premios.
- Valores anualizados y reportados como un equivalente en efectivo.
- Diseñados para unir la compensación individual con la creación de valor a largo plazo del negocio AES.
- Elemento de Retención.
- Elemento de reconocimiento del Potencial.