

Remuneración del CEO

2022

RIMAC

Sobre la Política de remuneración

En RIMAC, contamos con una Política de remuneración. Para calcular la remuneración del CEO se usa la metodología **Williams Towers Watson (WTW)**, la cual nos ayuda a obtener la valorización del cargo para la definición base de la estructura salarial

Tanto la valorización como la estructura salarial son **definidas por la Vicepresidencia de Talento Corporativo y validadas por el Directorio BRECA**, grupo económico del cual formamos parte, con el fin de asegurar la sostenibilidad y equidad en el grupo y la unidad de negocio.

RIMAC

Retribución del CEO

Retribución Variable = % Bono Target $\times$ Rem Fija Anual $\times$ % Logro Scorecard Objetivos $\times$ Factor de Negocio

- **% Bono Target:** Porcentaje de Retribución Variable definido según categoría salarial.
- **Rem fija anual:** 14 sueldos básicos.
- **% Logro Scorecard:** Es el resultado de la evaluación calibrada del Balanced Scorecard de objetivos individuales aprobado por el Comité de Talento de la Unidad de Negocio. La evaluación calibrada incorporará adicionalmente el impacto de la contribución individual a los resultados del negocio
- **Factor de negocio:** Es otorgado discrecionalmente por el Comité de Talento de la Unidad de Negocio, tomando como referencia el desempeño financiero, el desempeño relativo a la industria, la coyuntura u otras variables que se consideren relevantes.

RIMAC

Indicadores de la remuneración

Indicadores para la medición de la remuneración variable anual: Los indicadores/objetivos se estructuran y se ponderan bajo la metodología del balanced Scorecard en 4 dimensiones:

1. **Financiera:** % Return on equity (ROE), utilidad neta y market share.
2. **Clientes:** NPS total de RIMAC
3. **Procesos Internos:** avance con la estrategia de transformación e indicadores de captura de valor por nuevas iniciativas en tribus.
4. **Aprendizaje y Crecimiento:** mapeo y líneas de sucesión, cumplimiento de iniciativas de bienestar y resultado de satisfacción de colaboradores en Office Vibe.

Indicadores de medición de largo plazo: El periodo de establecimiento del pago de largo plazo lo define el Comité de Talento con indicadores del negocio que están relacionados a lograr alcanzar las metas de la estrategia. Actualmente el plazo de medición es de 4 años, a planes de pago diferidos.

Reglas a la remuneración

- Si existieran **modificaciones en el porcentaje de bono target** posterior al proceso de revisión salarial, se calculará el proporcional al momento de calcular el bono.
- Para **cobrar la remuneración variable**, el ejecutivo deberá estar en planilla en la fecha de pago.
- El **pago solo se realizará** si el porcentaje de logro de objetivos es mayor al 70%. El porcentaje máximo de cumplimiento de objetivos es 125%. Para cada objetivo individual del Balanced Scorecard, si el porcentaje de cumplimiento está por debajo de 70%, la evaluación de ese objetivo es 0.
- El **valor máximo del factor de negocio** es 1.2 y el mínimo es 0.
- El **pago se realizará descontando las utilidades de ley**; en el caso de las utilidades sean mayores, se pagará solo la utilidad. El pago estará afecto a descuentos y aportaciones de acuerdo a ley.
- La **remuneración variable esperada (Target) del Gerente General es definido por la Vicepresidencia Corporativa de Talento y aprobado por el Directorio de la Unidad de Negocio** de acuerdo con la categoría del puesto y la estrategia de compensaciones

RIMAC