

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

PROCEDIMIENTO COMPENSACIONES Y REMUNERACIONES RESTAURANTE

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión

ELABORADO POR Nombre: Paola Marchant Cargo: Jefa de Compensaciones y Payroll	REVISADO POR Nombre: Mariana Tarrio Cargo: Gerenta de Recursos Humanos	APROBADO POR Nombre: Mariana Tarrio Cargo: Gerenta de Recursos Humanos
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha: 30-09-2021	Fecha: 30-09-2021	Fecha: 30-09-2021

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Elaboración	Versión	Página	Cambio Efectuado	Nombre de Responsable

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información contenida en este documento es de propiedad de Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda. y debe ser tratada de acuerdo con su nivel de confidencialidad. El uso no autorizado de la información contenida en este documento podrá ser sancionado de conformidad con la ley chilena. Si usted ha recibido este documento por error, le pedimos eliminarlo y avisar inmediatamente a la Organización.

NOTA DE INCLUSIÓN

Este documento ha sido elaborado con lenguaje inclusivo y no sexista, que hace explícito lo femenino y lo masculino o utiliza vocabulario neutro y no discriminatorio y reconoce la diversidad de las personas en todos los ámbitos.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE	4
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	4
4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS	4
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	5
6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	6
6.1 EQUIDAD INTERNA	6
6.1.1 Remuneración de ingreso.....	6
6.1.2 Remuneración por movilidad interna.....	7
6.1.3 Ajustes por retención	7
6.1.4 Cálculo y pago de Bonos Variables.....	7
6.2 REVISIÓN DE REMUNERACIONES.....	9
6.3 EXCEPCIONES AL PRESENTE PROCEDIMIENTO	9
7. INDICADORES	10
7.1 INDICADORES DE EQUIDAD	10
8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN	10
9. ANEXOS	11

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

1. OBJETIVO

Este procedimiento tiene por objetivo establecer mecanismos, responsables y acciones en la gestión de compensaciones, remuneración fija y variable de los distintos cargos que existen en Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda., velando por la competitividad externa y equidad interna, objetivos estratégicos del negocio y cautelando el cumplimiento de marco legal aplicable.

2. ALCANCE

Colaboradores y colaboradoras de Arcos Dorados que prestan servicios en Restaurantes, con contrato Indefinido, y si hubiere, primer o segundo plazo fijo.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- NCh3262-2012 – Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Código del trabajo referencia igualdad de remuneraciones.
- Ley 20.348, de 2009, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- Planilla Beneficios 2021
- Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal Restaurantes
- Procedimiento de desarrollo de carrera personal Restaurantes

4. DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

- **Arcos Dorados:** Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda.
- **SGIGC-DI:** Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión.
- **Acciones positivas:** Medidas diseñadas para paliar las desventajas que históricamente han enfrentado los grupos vulnerables. Comprenden un conjunto de medidas especialmente diseñadas para eliminar los obstáculos en el acceso a las oportunidades efectivas de las personas en situación de desigualdad. La NCh3262, define las acciones positivas/afirmativas como “medidas de carácter temporal encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los géneros”.
- **Compensaciones:** La compensación es todo tipo de retribución que recibe el o la trabajador/a a cambio de su contribución a la organización. La compensación está compuesta por remuneración fija, remuneración variable y beneficios.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

- **Equidad Interna:** Pilar fundamental de las compensaciones que define que, a igual cargo, nivel de responsabilidad y contribución al negocio, se debe poseer remuneraciones equivalentes, independientes de características como sexo, edad u otro. Los únicos aspectos de diferenciación en remuneraciones serán productividad, desempeño y nivel de experiencia.
- **Competitividad:** Corresponde a la comparación de las remuneraciones de la organización con respecto al mercado de referencia seleccionado. Se determina a través de estudios de remuneraciones y compensaciones.
- **Beneficios:** Asignaciones no remunerativas.
- **Encuesta de compensaciones:** Estudios (adquiridos por Arcos Dorados) que contienen data, información y estadísticas sobre la remuneración y compensación de los/as trabajadores/as en diferentes categorías y puestos de trabajo y que es utilizada como referencia y comparación con el mercado.
- **Escala salarial:** Parametrización interna de Arcos Dorados de cada cargo de Equipos Gerenciales según características transversales, posicionando según el nivel contributivo, del mercado y de responsabilidad dentro de la empresa. Queda definida en base al cargo y jornadas laborales.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gerente/a General:

- Promover y asegurar el diseño, la implementación y mantención, de un sistema de gestión permita dar cumplimiento a los compromisos asumidos en la política de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asignando los recursos necesarios y controlando el cumplimiento de los objetivos definidos.
- Específicamente, en materia de compensaciones, aprobar presupuesto para avanzar en equidad.

Gerente/a Recursos Humanos

- Garantizar igualdad de remuneración y compensaciones y no discriminación a todas las personas de la empresa.
- Aplicar criterios objetivos de evaluación de brechas entre hombres y mujeres.
- Aplicar según corresponda, ajustes salariales basados en “cargos” y no en las personas que ocupan estos cargos.
- Asegurar que mujeres y hombres reciban igual remuneración para el mismo trabajo realizado.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

Jefatura de Compensaciones y Payroll

- Diseñar, implementar y controlar acciones, programas, procesos e indicadores que, por medio de acciones positivas, erradiquen las brechas de género presentes en los procesos y en la cultura organizacional aportando al cumplimiento de los objetivos del SGIGC – DI.
- Específicamente, proponer los ajustes necesarios para velar por la equidad y competitividad en compensaciones, interna y de mercado.
- Velar por la aplicación del presente procedimiento.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

6.1 Equidad interna

Como parte del compromiso de Arcos Dorados con la equidad de género, equidad interna y competitividad externa, se promueve que las remuneraciones de los y las colaboradores/as que realizan las mismas funciones y tienen las mismas responsabilidades, sean equivalentes, pudiendo existir diferencias sólo en base al desempeño, productividad, experiencia y/o la antigüedad en el cargo (esta última, debido a la trazabilidad del desempeño a lo largo de la estadía del/la colaborador/a).

En este contexto, se desarrolla este procedimiento en el que se establecen los diferentes subprocesos que permitan prevenir y corregir brechas salariales con enfoque de género.

6.1.1 Remuneración de ingreso

Cargos Crew:

La remuneración de cada Crew contratado/a está basado en una asignación salarial, a partir del cual se calcula y fija una remuneración por hora. Esta a su vez se basa en la información de Encuestas de Compensaciones que adquiere Arcos Dorados, propendiendo a que sea mayor a la del mercado competencia.

Estos sueldos se ajustan en función de la evaluación del mercado salarial y la evolución de los salarios.

Cargos Equipo Gerencial:

La remuneración de ingreso del personal del Equipo Gerencial se basa en una “Escala salarial” que esta definida en base a cargo y Jornadas Laborales.

Estos sueldos se ajustan en función de la evaluación del mercado salarial y la evolución de los salarios y presupuesto asignado.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

6.1.2 Remuneración por movilidad interna

En el caso de movilidades internas (verticales u horizontales) del Equipo Gerencial de Restaurantes – Gerentes/as y Subgerentes/as – también se velará por la equidad interna entre mujeres y hombres en el cargo en cuestión.

La movilidad interna, y en consecuencia los incrementos en la remuneración están directamente vinculadas al Proceso de Gestión del Desempeño y al presupuesto que se disponga.

6.1.3 Ajustes por retención

Podrán existir ajustes de la remuneración por retención de un/a colaborador/a del Equipo Gerencial con el objetivo de evitar la migración de este fuera de Arcos Dorados. Estos corresponderán a talentos con alto potencial y que como cargos críticos e pueden afectar la operatividad del negocio.

El incremento de la remuneración deberá ser autorizada por el/la Gerente/a de Recursos Humanos y por el/la Gerente/a General, y este deberá obedecer a porcentajes que no impliquen una inequidad interna ni brechas salariales de género, tanto en el cargo específico como en la función en cuestión.

6.1.4 Cálculo y pago de Bonos Variables

Dentro de los conceptos de pagos variables que puede recibir el personal Crew y Equipo Gerencial de Restaurantes se encuentran diferentes bonos que se exponen a continuación:

Movilización:

Este corresponde a un pago quincenal asociado a la asistencia de personal Crew a sus turnos. Corresponde al 20% de su sueldo base quincenal y para obtenerlo No debe llegar atrasado/a ni faltar a sus turnos establecidos. En el recibo de sueldo se visualiza bajo el concepto de Movilización.

Para los efectos de pago de este concepto, se consideran estas distinciones:

1. No rebajarán días trabajados que se originen por hombres que hagan uso de sus 5 días de permiso parental.
2. En caso de permisos solicitados por colaboradores/as en situación de violencia intrafamiliar/violencia contra la mujer, no se rebajarán días trabajados en el cálculo de este bono.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

Bono Resultado Mensual Equipo Gerencial Restaurante:

Es un programa de vigencia Anual de incentivos que premia al Equipo Gerencial con una participación directa en los resultados de rentabilidad de la compañía. Es un bono de productividad que se otorga mensualmente y está ligado directamente al cumplimiento de metas del negocio planteados en Planificaciones estratégicas anuales para el cumplimiento de objetivos.

Para los efectos de pago de este bono, se consideran estas distinciones:

1. No rebajarán días trabajados que se originen por hombres que hagan uso de sus 5 días de permiso parental, por lo cual este bono será otorgado en caso que el local cumpla la meta.
2. En caso de permisos solicitados por colaboradores/as en situación de violencia intrafamiliar/violencia contra la mujer, no se rebajarán días trabajados en el cálculo de este bono, por lo cual este bono será otorgado en caso que el local cumpla la meta.

La maternidad no afecta la obtención de este bono, ya que en el caso de mujeres que ingresen a licencia médica maternal y a sus licencias respectivas de pre y postnatal, el subsidio de licencia medica considera las 3 ultimas liquidaciones de sueldos antes del embarazo y las 3 antes del prenatal, tomando todos los Haberes imponibles y este concepto es imponible, es decir está en la base de cálculo.

Por esta razón, en caso de que se evidencie que se ha tenido un cumplimiento constante de cumplimiento de metas y se obtuvo sistemáticamente el Bono de Resultado este se mantendrá durante el período de duración de su licencia.

Asignación Zona Crew

Beneficio asociado a 4 restaurantes establecidos de acuerdo a la zona donde están ubicados.

Se les asigna un bono que se liquida mensualmente.

Equivale al 20% bruto de su sueldo base quincenal. Esta asignación se liquidará y pagará quincenalmente, conjuntamente con sus remuneraciones quincenales y será proporcional a los días trabajados.

1. No rebajarán días trabajados que se originen por hombres que hagan uso de sus 5 días de permiso parental.
2. En caso de permisos solicitados por colaboradores/as en situación de violencia intrafamiliar/violencia contra la mujer, no se rebajarán días trabajados en el cálculo de este bono.

La maternidad no afecta la obtención de este asignación. En el caso de mujeres que ingresen a licencia médica maternal y a sus licencias respectivas de pre y postnatal, este concepto es considerado en la base de calculo del pago de licencia medica por ser un concepto imponible, por la institución de Salud.

Asignación Zona Gerentes:

Beneficio asociado a 4 restaurantes establecidos de acuerdo a la zona donde están ubicados.

Se les asigna un bono que se liquida mensualmente.

1. No rebajarán días trabajados que se originen por hombres que hagan uso de sus 5 días de permiso parental.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

2. En caso de permisos solicitados por colaboradores/as en situación de violencia intrafamiliar/violencia contra la mujer, no se rebajarán días trabajados en el cálculo de este bono.

La maternidad no afecta la obtención de esta asignación. En el caso de mujeres que ingresen a licencia médica maternal y a sus licencias respectivas de pre y postnatal, este concepto es considerado en la base de calculo del pago de licencia medica por ser un concepto imponible, por la institución de Salud.

6.2 Revisión de remuneraciones

El área de Remuneraciones y Compensaciones dispone de las siguientes instancias de revisión de las remuneraciones de los/as colaboradores y colaboradoras:

- A través de la encuesta de compensaciones de mercado.
- Cambios en el Sueldo Mínimo Nacional.
- Revisión de brechas salariales de equidad interna y de género (Equipo Gerencial)

Se medirá la brecha salarial de género acorde a los indicadores del presente procedimiento. En este proceso, se evalúa junto a la Gerencia de Recursos Humanos aumentos de remuneraciones acorde a los procesos de cada cargo, para ajustar y llegar a equilibrios correspondiente, de acuerdo a presupuesto.

Esta revisión se realizará por el total de dotación, niveles jerárquicos, función y cargos específicos, considerando también otras variables que puedan tener relevancia en la remuneración, con tal de medir y monitorear posibles brechas, además detectar y evaluar desviaciones, tales como aquellas que detecten diferencias que no se justifiquen por experiencia, productividad y/o desempeño.

Una vez finalizado este proceso, Gerente/a de Recursos Humanos autorizará aumentos de remuneraciones acorde a los procesos de cada cargo, para ajustar y llegar a equilibrios correspondientes; para ello se elaborará un “Plan de Mejora” sujeto a disponibilidad de presupuesto y de la aprobación del/de la Gerente/a Recursos Humanos Internacional (Casa Matriz), según metodología definida para dichos efectos, y con ello dar un mirada imparcial y libre de posibles sesgos.

6.3 Excepciones al presente procedimiento

Las excepciones al presente procedimiento podrán ser autorizadas por el/la Gerente/a de Recursos Humanos, los antecedentes del caso deberán ser registrados por la Jefatura de Compensaciones y Payroll en “Autorización Excepción Procedimiento de Compensaciones”. Se procurará que casos de excepción sean acotados con respecto a la gestión general de remuneraciones.

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

Serán considerados casos extraordinarios de excepción aquellos que, por factores de experiencia técnica, movimientos de mercado, contingencias, retención u otro escenario que no sea abordado en las normas estipuladas de los procedimientos de compensaciones; no obstante se deberá siempre evaluar a) la revisión de renta de pares en el mismo cargo, resguardando así la equidad interna e igualdad de oportunidades y mitigando posibles brechas entre retribuciones de colaboradores/as con similar función, experiencia y madurez y b) la brecha salarial con enfoque de género: Salario promedio de hombres y/o mujeres en este mismo cargo, considerando además formación y/o experiencia.

7. INDICADORES

7.1 Indicadores de equidad

Los indicadores de equidad de este proceso corresponden a los siguientes y se miden por medio de la matriz “Indicadores del SGIGC-Remuneraciones Restaurantes”

Dimensión	Equidad en los procesos de gestión de personas
Nombre del indicador	Brecha salarial de la plantilla organizacional
Tipo	Proceso
Objetivo	Medir la brecha salarial entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla organizacional, por familia de cargos y por cargo específico

Dimensión	Equidad en los procesos de gestión de personas
Nombre del indicador	Valoración/percepción de la mujeres y hombres sobre el grado de equidad en la política de remuneraciones
Tipo	Percepción
Objetivo	Medir el grado de valoración de las personas respecto de si la política salarial es equitativa y vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la lógica “a un mismo nivel de responsabilidad, funciones y desempeño, hombres y mujeres reciben el mismo sueldo.

8. CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN

Nombre del Registro	Responsable	Almacenamiento y tipo de soporte	Protección y respaldo	Recuperación	Retención	Disposición
Documento Autorización excepciones al procedimiento	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones	Almacenado en Carpeta Onedrive Remuneraciones Soporte: Digital	Acceso restringido, excepto para personal asignado por Jefatura Compensaciones y Remuneraciones Respaldo en servidor de Arcos Dorados	nombreJefatura/Onedrive/goldenarchsdevelopmentcorp/ /Remuneraciones	3 años	Eliminar
Encuesta de compensaciones	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones	Almacenado en Carpeta Onedrive Remuneraciones	Acceso restringido, excepto para personal asignado por	nombreJefatura/Onedrive/goldenarchsdevelopmentcorp/ /Remuneraciones	3 años	Eliminar

	Procedimiento Compensaciones y Remuneraciones personal de Restaurante	SGIGC-DI
	Área responsable	Recursos Humanos
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-09-2021

Nombre del Registro	Responsable	Almacenamiento y tipo de soporte	Protección y respaldo	Recuperación	Retención	Disposición
		Soporte: Digital	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones Respaldo en servidor de Arcos Dorados			
Escala de remuneraciones	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones	Almacenado en Carpeta Onedrive Remuneraciones Soporte: Digital	Acceso restringido, excepto para personal asignado por Jefatura Compensaciones y Remuneraciones Respaldo en servidor de Arcos Dorados	nombreJefatura/Onedrive/goldenarchsdevelopmentcorp/ /Remuneraciones	3 años	Eliminar
Planilla Incrementos Salariales	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones	Almacenado en Carpeta Onedrive Remuneraciones Soporte: Digital	Acceso restringido, excepto para personal asignado por Jefatura Compensaciones y Remuneraciones Respaldo en servidor de Arcos Dorados	nombreJefatura/Onedrive/goldenarchsdevelopmentcorp/ /Remuneraciones	3 años	Eliminar
Plan de Mejora	Jefatura Compensaciones y Remuneraciones	Almacenado en Carpeta Onedrive Remuneraciones Soporte: Digital	Acceso restringido, excepto para personal asignado por Jefatura Compensaciones y Remuneraciones Respaldo en servidor de Arcos Dorados	nombreJefatura/Onedrive/goldenarchsdevelopmentcorp/ /Remuneraciones	3 años	Eliminar

9. ANEXOS

No aplican.