



EuroAmerica

Programa Actualización de Políticas

Resumen Ejecutivo

Política: Política de Remuneración e Incentivos

Fecha: Agosto 2022

Ref.: Principales Cambios

La Política de Remuneración e Incentivos se elimina el concepto Mundo Financiero.



EuroAmerica

POLÍTICA REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

Agosto 2022



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	OBJETIVOS.....	4
III.	ALCANCE.....	4
IV.	RESPONSABLES.....	4
V.	DIRECTRICES.....	5
VI.	MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN.....	5
VII.	PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	6
VIII.	CONTROL DE VERSIONES.....	7



I. INTRODUCCIÓN

El Grupo EuroAmerica velará porque el régimen de remuneraciones, y en especial el de comisiones, no propicie operaciones contrarias al interés exclusivo del cliente, la que será competitiva en relación con los estándares habituales del mercado para puestos de un nivel de responsabilidad similar al que el empleado en cuestión ocupe, de tal modo que variará para cada nivel, dentro de una banda salarial preestablecida.

II. OBJETIVOS

El presente documento tiene por objeto establecer las bases sobre las que se sustente la política de remuneraciones en consonancia con los principios rectores incluidos en la normativa legal vigente.

La política de remuneraciones del Grupo EuroAmerica tiene el objeto de evitar que quienes comercializan sus productos estén expuestos a potenciales conflictos de interés al momento de asesorar al cliente y ofrecerles servicios y productos acorde a su perfil o, que ante la existencia de tales conflictos, éstos sean resueltos en el mejor interés de los clientes.

III. ALCANCE

Esta política será aplicable al Grupo EuroAmerica

IV. RESPONSABLES

El área responsable de aplicar y controlar esta política es:

- Subgerencia de Personas

Por otra parte, el área dentro de la organización que debe estar al tanto de esta política es:

- Gerencia Contraloría



V. DIRECTRICES

La remuneración a percibir por los empleados tendrá la siguiente estructura:

Remuneración Fija:

Los empleados recibirán un salario fijo (Sueldo Base más Gratificación). Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y el Grupo EuroAmerica al momento de su contratación y será revisada anualmente en el proceso de ajuste salarial.

Remuneración Variable:

Los empleados que participen en la comercialicen productos podrán recibir una renta variable calculada sobre, los ingresos netos, ingresos brutos, primas, ventas stock, resultados y/u otros generados como resultado de la gestión de su área o de la suya propia.

Adicionalmente cargos ejecutivos y de posiciones estratégicas podrán recibir bonos de gestión, en función del cumplimiento de objetivos de desempeño individual, y/o del área, así como del resultado del Grupo EuroAmerica.

Incentivos canales externos

Los canales externos que comercialicen productos recibirán una comisión sobre los ingresos netos, ingresos brutos, primas, ventas stock y otros que perciba el grupo EuroAmerica como resultado de su gestión.

Recomendar transacciones o productos sin considerar la necesidad del cliente.

Si bien el ejecutivo genera sus incentivos por los ingresos que recibe la corredora de bolsa, la recomendación de transacciones o productos estarán alineados con perfil de cada cliente, lo cual está establecido claramente en la N.C.G. N°380 en el numeral 2 y 3.

Estas políticas serán permanentemente revisadas por el Grupo EuroAmerica, con el objeto de evaluar los posibles conflictos de interés que se puedan generar por la política de incentivos establecida, velando así por resguardar los intereses del cliente, propios, de quienes comercializan sus productos y del mercado en general.

VI. MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN

La Gerencia de Servicios Compartidos es responsable de monitorear y controlar las remuneraciones e incentivos de los empleados como primera línea de control. Además, la Subgerencia de Personas podrá levantar e informar a las respectivas unidades de negocios alguna situación que pueda estar en contra de esta política.



VII. PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Se publicará la información en la intranet de EuroAmerica. Esta política será actualizada cada 18 meses, recayendo en cualquier agente de cambio la responsabilidad de identificar y proponer cambios y mejoras a la política y que deberán ser aprobados por el Directorio de la Compañía quien podrá delegar esta función al Comité de Personas u otra instancia dentro de la Compañía.



VIII. CONTROL DE VERSIONES

Nombre	Política de Remuneración e Incentivos		
Dominio	Gestión de Personas	Clasificación Información	Restringida
			Confidencial
			X Interna
			Pública

Información de Creación

Fecha Creación	Autores	Responsable de la Política
Febrero 2016	Gerencia Corporativa de Personas	Directorio

Información de Aprobación

Aprobador	Fecha de Aprobación
Directorio	Marzo 2016

Información de Monitoreo de la Política

Responsable Monitoreo de la Política
Subgerencia de Personas

Control de Actualizaciones

Nro Realización/Modificación	Fecha Creación/Actualización	Responsable	Contenido
00	Febrero 2016	Gerente Corporativo de Personas	Primera Versión
01	Enero 2021	Subgerencia de Personas	Segunda Versión
03	Agosto 2022	Subgerencia de Personas	Tercera Versión