

POLÍTICA

REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

Febrero 2016

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABLES	3
5. DIRECTRICES	4
6. MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN	4
7. CONTROL DE VERSIONES	6

1. 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.

2. 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.

3. ALCANCE

Esta política será aplicable al Grupo EuroAmerica

4. RESPONSABLES

Las áreas responsables de aplicar y controlar esta política son:

- Gerencia Corporativa de Personas
- Gerencia Corporativa de Inversiones
- Gerencia Corporativa de Préstamos

Por otra parte, las áreas dentro de la organización que deben estar al tanto de esta política son:

- Auditoria Interna
- Compliance
- Gerencia Corporativa de Finanzas y Tecnología

5. 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, remuneración de fondos, 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, remuneración de fondos 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 tiene sus incentivos por los ingresos que recibe la corredora de bolsa, la recomendación de transacciones o productos estarán alineados con el 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.

Esta política será de público conocimiento mediante su difusión a través de canales formales de comunicación.

6. MONITOREO Y ADMINISTRACIÓN

Las Gerencias de Negocios son responsables de monitorear y controlar las remuneraciones e incentivos de los empleados como primera línea de control. Además,

la unidad de Compensaciones podrá levantar e informar a las respectivas unidades de negocios alguna situación que pueda estar en contra de esta política.

El área de Riesgo Operacional, a través de la implementación de Indicadores de Riesgos es la encargada de monitorear las desviaciones de control, como segunda línea de control.

7. 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
Gerente Corporativo de Personas

Control de Actualizaciones

Nro Realización/Modificación	Fecha Creación/Actualización	Responsable	Contenido
00	Febrero 2016	Gerente Corporativo de Personas	Primera Versión