

[Conceptos y Elementos Básicos de la Política de Remuneraciones e Incentivos]



Conceptos y Elementos Básicos de la Política de Remuneraciones e Incentivos

VANTRUST CAPITAL

INDICE

I. OBJETIVO GENERAL	2
II. RESPONSABILIDAD	2
III. PRINCIPIOS DE REMUNERACIONES	2
IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTROL DE REMUNERACIONES.....	3
1. Control.....	3
2. El Proceso de Toma de Decisiones para Determinar la Política de Remuneraciones	3
V. DIRECTRICES.....	4
VI. GESTIÓN DE CONFLICTOS.....	5

I. OBJETIVO GENERAL

Con el objeto de evitar que quienes desempeñen funciones para el GRUPO VANTRUST (en adelante “La Empresa” estén expuestos a potenciales conflictos de interés al momento de ofrecer servicios y productos a un cliente acorde a su perfil, y asegurar que ante la existencia de tales conflictos éstos sean resueltos en el mejor interés de los clientes, se ha desarrollado esta Política de Remuneraciones e Incentivos (en adelante, la “Política”).

Esta Política describe los criterios generales utilizados para definir las estructuras salariales y de incentivos y evitar que puedan producirse situaciones que terminen afectando a la Empresa, sus clientes o el mercado en general.

Esta Política estipula el diseño y control de los programas de remuneraciones e incentivos de la Empresa , de conformidad con la Norma General N° 380 impartida por la Superintendencia de Valores y Seguros.

II. RESPONSABILIDAD

Esta Política es revisada anualmente por la Gerencia General, Área de Recursos Humanos y se presenta al Directorio de la Corredora para su aprobación formal.

III. PRINCIPIOS DE REMUNERACIONES

Con el fin de ofrecer un equilibrio adecuado de riesgo y recompensa, se desarrollarán los planes de remuneraciones e incentivos conforme a los siguientes principios:

Principio 1. La remuneración debe componerse de una combinación adecuada de sueldo, beneficios e incentivos pagados a lo largo del tiempo que corresponda debidamente a los intereses de los empleados y de los accionistas .

Principio 2. El criterio para el pago de la remuneración e incentivo debe tomar en cuenta factores de toda la Empresa , la unidad de negocios y los individuos.

Principio 3. La remuneración debe determinarse basándose en una combinación de factores financieros y no financieros que reflejan tanto el período actual como un periodo más largo.

Principio 4. Los programas de remuneraciones deben incorporar procesos y procedimientos adecuados de control.

Estos principios funcionan en conjunto con prácticas más amplias de remuneraciones, como el compromiso general de la Empresa de pagar conforme al desempeño, las políticas de remuneraciones y los procesos de gestión de riesgos.

IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTROL DE REMUNERACIONES

1. Control

La Empresa tiene cuatro niveles principales para controlar los planes de remuneraciones e incentivos:

1. Directorio.
2. Comité de Gerencia.
3. Comité de RRHH.
4. Auditoría Interna

2. El Proceso de Toma de Decisiones para Determinar la Política de Remuneraciones

El Comité de RRHH supervisa el establecimiento, el mantenimiento y la administración de los programas de remuneraciones y los planes de beneficios de empleados de la Empresa, como aprobar y recomendar la remuneración de su Gerente General al Directorio para su aprobación y aprobar la remuneración de los subordinados directos del Gerente General. Bajo la supervisión del Comité, la vigilancia, revisión y responsabilidad sobre el proceso de toma de decisiones está asignado en los niveles apropiados de la estructura de la Empresa, de tal modo que los niveles más relevantes en la administración tomen decisiones en temas de compensaciones con información proporcionada por las “Funciones Independientes” de control (tales como: Auditoría, Compliance, Recursos Humanos, Legal, Finanzas y Riesgo).

La Política de Control de Remuneraciones está diseñada para ser congruente con las iniciativas reguladoras mundiales de tal modo que los planes de remuneraciones e incentivos de la Empresa no alienten a asumir riesgos excesivos.

El Comité de RRHH recibe, ocasionalmente, retroalimentación directa de las Funciones independientes de control sobre los programas de remuneraciones. El Comité también celebra reuniones periódicas con ejecutivos sénior de riesgo, como el Principal Ejecutivo de Riesgo, para evaluar y revisar los programas de remuneraciones de empleados y analizar todo riesgo planteado por los programas para que los programas equilibren debidamente riesgos y recompensas de manera tal que no se aliente a asumir riesgos excesivos, siendo además congruentes con la Política de control de remuneraciones de la Empresa.

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 la Empresa 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 Vantrust.

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 la Empresa 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 Empresa, 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 Vantrust, 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

VI. GESTIÓN DE CONFLICTOS

El Código de Conducta de la Empresa ofrece lineamientos básicos de prácticas comerciales éticas, gestión de conflictos de interés y conducta profesional y personal, que se espera que los empleados adopten y respeten. El Código de Conducta está disponible en SUGAR.

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS					
Fecha Ultimo Cambio	Versión	Revisado por	Fecha Aprobación	Aprobado por	
28.09.2016	01.01.2016	Sandra Rivadeneira	30.09.2016	Directorio	