

POLÍTICA COMPENSACIONES

BANCO SECURITY Y FILIALES

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos	3
3. Principios Generales.....	3
4. Ámbito de Aplicación (alcance)	3
5. Filosofía de Compensaciones	3
6. Variables Críticas para Determinar las Compensaciones.....	4
7. Componentes de la Compensación Total.....	4

1. Introducción

Banco Security y sus Filiales han definido desde sus inicios una cultura organizacional centrada en las personas, cuya base es el respeto por cada uno de sus colaboradores. La gestión de las compensaciones representa uno de los mecanismos que permiten ser consistentes con nuestra visión.

2. Objetivos

Brindar metodología y lineamientos para lograr una adecuada equidad interna, competitividad externa, atracción y retención del talento, independiente de los estudios, título del cargo o sexo del colaborador.

Gestionar adecuada, oportuna y consistentemente las compensaciones de los colaboradores de la empresa, respetando el marco legal, el presupuesto aprobado y la información de mercado.

3. Principios Generales

La aplicación de esta política contempla lo siguiente:

- Atraer y Retener a los talentos que entregan valor a la organización, a través de paquetes de compensaciones competitivos con el mercado en que la empresa participa.
- Asegurar prácticas y procesos inclusivos y libres de discriminación, donde todas las personas sean tratadas justamente y con igualdad de oportunidades, sin importar su género, edad, religión, origen, condición o estado civil.
- La compensación debe ser acorde con el grado de responsabilidad y complejidad asumida por el colaborador en el puesto de trabajo que desempeña.
- El desempeño individual se ve reflejado anualmente a través de la evaluación de desempeño, variable que permite reconocer los aportes individuales de la manera más objetiva posible.
- Incorporar incentivos variables, medidos a través de la consecución de metas individuales y organizacionales.

4. Ámbito de Aplicación (alcance)

Todos los colaboradores de Banco Security y Filiales son elegibles para la aplicación de esta Política de Compensaciones.

5. Filosofía de Compensaciones

Nuestra filosofía de Compensaciones es pagar competitivamente con el mercado donde operamos.

Utilizamos metodologías específicas, de nivel internacional, para gestionar las compensaciones de manera objetiva, asegurando así la equidad interna y la competitividad externa para atraer y retener talento.

6. Variables Críticas para Determinar las Compensaciones

- Banda de renta del cargo, definida en base a las siguientes variables: profundidad de conocimiento necesario, complejidad en la resolución de problemas, responsabilidad por resultados y atribuciones del cargo que desempeña el colaborador.
- Criticidad del cargo.
- Resultados de la evaluación de desempeño cuantitativa y cualitativa del colaborador.
- Competencias y potencial del colaborador para el cargo (actual y futuro)

7. Componentes de la Compensación Total

La compensación total de los colaboradores de Banco Security y Filiales está compuesta por:

1. Sueldo Fijo Garantizado Mensual (SFGM)
2. Incentivo variable: Comercial o Anual (General y Privado)
3. Beneficios

1. Sueldo Fijo Garantizado Mensual

Es la suma del sueldo base, asignación de colación, asignación de movilización y gratificación legal mensual que recibe el colaborador, y que refleja las responsabilidades del cargo que desempeña.

2. Incentivos Variables:

Los incentivos variables en Banco Security y Filiales están definidos según el rol al cual pertenece el colaborador.

Rol	Elegibles / Alcance	Periodicidad Incentivo	Área Responsable del cálculo de bonos
General	Cargos de jefatura, profesionales y administrativos de áreas de apoyo	Anual	Cultura
Comercial	Colaboradores de áreas comerciales	Mensual, Trimestral, Cuatrimestral, Semestral	Planificación y Gestión
Privado	Gerentes General y Divisionales, Gerentes de Área y Subgerentes de áreas de apoyo	Anual	Cultura

El Directorio del Banco, a través del Comité de Compensaciones, determinará la estrategia de incentivos en el marco de los respectivos presupuestos y procesos de negocios, siguiendo las directrices de su matriz, pudiendo delegar a su vez en la respectiva administración la definición de los incentivos del Rol General y Comercial en observancia de la presente política.

3. Beneficios

Son un complemento a la remuneración que reciben los trabajadores, orientados principalmente a mejorar la calidad de vida.

Acorde con nuestra filosofía de Compensaciones, nos posicionamos competitivamente en el mercado utilizando información proveniente de estudios de beneficios, diferenciándonos en aquellos que apunten a armonizar la vida laboral, personal y familiar.