

Política de Remuneraciones e Incentivos

Valores Security S.A. Corredores de Bolsa

1. CUADRO CONTROL DE VERSIONES Y APROBACIONES.

Fecha	Tipo	Aprobado por:	Participado por:	Ref. Modificaciones	Versión
15-11-2016	Creación	Directorio Valores Security S.A. Corredores de Bolsa	Procesos y mejora continua	N/A	V1
13-12-2016	Aprobación	Directorio Valores Security S.A. Corredores de Bolsa	Procesos y mejora continua	N/A	V2
22-12-2020	Actualización	Directorio Valores Security S.A. Corredores de Bolsa	Cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación definición rol general • Modificaciones e incorporaciones de roles en la asignación del bono de gestión anual. • Modificación rol en la asignación del bono de gestión cuatrimestral. 	V3
22-12-2021	Ratificación	Directorio Valores Security S.A. Corredores de Bolsa	Cumplimiento	N/A	V4

Índice

1. CUADRO CONTROL DE VERSIONES Y APROBACIONES.	2
2. DEFINICIONES	4
3. OBJETO DE LA POLÍTICA	4
4. PRINCIPIOS CONDUCTORES DE LA POLÍTICA	5
5. ESTRUCTURA SALARIAL Y SISTEMAS DE INCENTIVOS.....	5

2. DEFINICIONES

Para efectos de esta política, salvo que la naturaleza del texto implique otro significado, se entenderá por:

- a) **Colaboradores:** todo el personal que, por sus funciones prestadas a Valores Security S.A. Corredores de Bolsa, les aplica esta política, específicamente, aquellos definidos en la letra b), c), d) y e) de esta sección.
- b) **Rol privado:** aquel colaborador que desempeña la labor de Gerente General.
- c) **Rol comercial:** aquellos colaboradores que se desempeñan como gerentes o subgerentes, cargos comerciales o de venta de productos de Valores Security S.A. Corredores de Bolsa.
- d) **Rol ejecutivo:** aquellos colaboradores que se desempeñan como gerentes o subgerentes de las áreas de apoyo a Valores Security S.A. Corredores de Bolsa.
- e) **Rol General:** aquellos colaboradores de las áreas de apoyo con cargos de jefatura, profesionales o administrativos.
- f) **Fuerza de Venta:** todo colaborador que comercialice los productos de Valores Security S.A. Corredores de Bolsa, tales como, banquero, banquero privado, ejecutivo de inversiones, asesor de inversiones, operador de mesa de distribución, entre otros.
- g) **Campaña o grilla:** plan de cumplimiento de metas establecido por Valores Security S.A. Corredora de Bolsa, en forma periódica que tiene por objeto evaluar variables tales como, satisfacción de clientes, gestión de la cartera de clientes, calidad de servicio, suitability, entre otros.

3. OBJETO DE LA POLÍTICA

La presente política tiene por objeto sentar las bases que regirán la estructura salarial de los colaboradores de Valores Security S.A. Corredores de Bolsa, en adelante en este documento, *“la Corredora”*, las cuales han tenido en consideración normas para evitar que quienes desempeñen funciones de comercialización para aquella, se vean expuestos a potenciales conflictos de interés al momento de asesorar a los clientes.

Se hace presente, que este documento es complementario a la Política de Conflictos de Interés de la Corredora, y a la Política de Remuneraciones, Incentivos y Beneficios de Grupo Security.

4. PRINCIPIOS CONDUCTORES DE LA POLÍTICA

La estructura salarial y sistema de incentivos establecido por la compañía tendrá en consideración los siguientes principios:

- a) La estructura salarial y sistema de incentivos de un colaborador en particular, tendrá en consideración la responsabilidad del cargo y su complejidad.
- b) Las variables diferenciadoras en la retribución de personas con similar cargo corresponderán a las competencias, formación, potencial, desempeño personal y la madurez profesional en el cargo.
- c) La retribución de los colaboradores se sujetará a que los clientes en forma previa a invertir en los productos comercializados por la Corredora, deberán haber contestado la encuesta de Perfil de Inversionista, con el objeto que los colaboradores solo ofrezcan productos y servicios acordes al perfil del cliente.

5. ESTRUCTURA SALARIAL Y SISTEMAS DE INCENTIVOS

La estructura salarial de los colaboradores de la Corredora, poseerá los componentes que se indican en cada caso.

a) Remuneración Fija:

Los colaboradores recibirán un salario fijo (sueldo base más gratificación, colación y movilización), el cual será de común acuerdo entre aquel y la Corredora, al momento de firmar el Contrato de Trabajo.

En tanto, los aumentos salariales en este componente considerarán los siguientes aspectos:

- Reconocimiento al colaborador por desempeño diferenciado;
- Consistencia interna con otros pares, o ajuste a mercado;
- Promoción por un cargo de mayor responsabilidad y complejidad.

b) Remuneración Variable:

La Fuerza de Venta podrá recibir además una remuneración variable, establecida como un porcentaje el cual será de común acuerdo entre el colaborador al momento de firmar el Contrato de Trabajo y/o sus Anexos, medido sobre el total de ingresos generados por la venta o comercialización directa de los productos o servicios, ponderado por el grado de cumplimiento de su propia gestión o la del área a la cual pertenezca, de acuerdo a las campañas o grillas que establezca la Corredora de manera periódica.

El sistema de incentivos de los colaboradores de la Corredora, poseerá las siguientes definiciones:

- a) **Bono de gestión anual:** El rol privado, ejecutivo y general podrá recibir un bono de productividad en función al cumplimiento de los objetivos individuales y grupales definidos.

- b) Bono de gestión cuatrimestral:** El rol comercial podrá recibir un bono de gestión en función a la evaluación de variables cualitativas y del resultado financiero de la Corredora.