

Índice

I.	OBJETIVO GENERAL	2
II.	ALCANCE.....	2
III.	MARCO NORMATIVO	2
IV.	RESPONSABILIDAD.....	2
V.	PRINCIPIOS DE REMUNERACIONES	3
VI.	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTROL DE REMUNERACIONES.....	4
VII.	DIRECTRICES REMUNERACIONES	5
VIII.	DESCRIPCIÓN DE CARGOS.....	6

I. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta Política está orientado a normar la administración de las compensaciones que otorga “La Empresa”¹ a sus colaboradore(a)s, buscando reconocer el aporte de esto(a)s y su contribución al logro de los niveles de productividad, objetivos individuales y colectivos.

Esta política pretende facilitar la atracción, retención y desarrollo de lo(a)s colaboradore(a)s, promoviendo una cultura de alto rendimiento y estándares éticos, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos de la compañía, basado en los principios de equidad interna y competitividad externa, de conformidad con la Norma de Carácter General N.º 380 impartida por la Superintendencia de Valores y Seguros (actualmente CMF), normativas establecidas en el Código de Trabajo y aspectos presupuestarios internos.

II. ALCANCE

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

Cada una de las Empresas del Grupo VanTrust, dentro de sus políticas de buen gobierno corporativo, cuenta con manuales, procedimientos e instrucciones específicas, atendiendo a la especialidad y naturaleza de cada una de ellas. Además, el Grupo VanTrust cuenta con documentación que es genérica para todas las empresas que lo conforman, ya que regulan temas comunes, aplicables por igual a todas, independientemente que se redacten en forma individual o conjunta para cada de una de ellas, como son el Código de Ética, la Política de remuneraciones e incentivos, entre otras. Dentro de esta política de gobierno corporativo, tanto los manuales propios como los corporativos son aprobados por el Directorio de la respectiva empresa.

III. MARCO NORMATIVO

La presente política y los procedimientos que de ella se desprendan deben cumplir en todo momento con las leyes y normativas vigentes (NCG 380, Código del Trabajo, políticas y normas internas relacionadas).

IV. RESPONSABILIDAD

¹ “La Empresa” considera las diferentes razones sociales del grupo Vantrust Capital.

Esta Política es revisada anualmente por la Gerencia General, Gerencia de Gestión de Personas y presentada al Directorio de la Corredora de Bolsa, al Directorio de la Administradora General de Fondos y a sus Empresas relacionadas, filiales y coligadas para su aprobación formal.

V. PRINCIPIOS DE REMUNERACIONES

Con el fin de ofrecer un equilibrio adecuado de riesgos y recompensas, 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 correspondan debidamente a los intereses de lo(a)s colaboradore(a)s y de los accionistas.

Principio 2: El criterio para el pago de remuneraciones e incentivos 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. Este principio aplica para aquello(a)s colaboradore(a)s sujetos a remuneraciones variables.

Principio 4: Para la determinación del nivel de renta de los diferentes cargos se tomará como referencia el benchmark/estudio de renta entregado por la empresa con la que se decida realizar el estudio, con el objeto de atraer, retener y motivar a lo(a)s colaboradore(a)s. El mercado laboral relevante de comparación corresponde al sector financiero. Asimismo, se establece que los estudios de renta sean realizados con un máximo de 2 años, considerando la variación de rentas existentes en el mercado.

Principio 5: La escala de sueldos debe ser revisada anualmente de acuerdo con las encuestas de mercado definidas, con el fin de asegurar que las remuneraciones se adapten a las variaciones de éste.

Principio 6: La remuneración que se determine al contratar una persona dependerá de la formación profesional que requiere el cargo y la experiencia que tenga el postulante. Para ello, se debe considerar el rango de remuneración asociado al nivel del cargo que desempeñará, ubicándolo en la zona salarial que mejor refleje sus características. Para lo anterior, se tomará en consideración el estudio de encuesta de mercado vigente en ese momento, tomando como referencia el mercado financiero (equidad externa) y los sueldos internos (equidad interna).

Principio 7: Los incrementos de remuneraciones deben otorgarse con un sentido de reconocimiento y direccionamiento al mérito individual, así como también a la retención del talento, considerando como variables claves para la revisión: la contribución a los resultados (cumplimiento de objetivos, el qué), las habilidades y forma de trabajo (competencias, valores, el cómo) y el potencial de desarrollo; así como las necesidades de la empresa de que sus colaboradore(a)s se sigan desempeñando en la empresa. Cada año se deberá establecer en presupuesto el margen de aumentos que pueden darse para los siguientes años, pudiendo existir la posibilidad de no entregar aumentos de renta, pero con excepciones a exponer en comité de gestión de personas.

Principio 8: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (art 62 bis del Código del Trabajo).

Todo(a) colaborador(a) que considere, que, a su respecto, se ha infringido la garantía a que se refiere el párrafo precedente, deberá denunciarlo, en primer lugar, al área de Gestión de Personas, indicando por escrito claramente los hechos o antecedentes en que se funde. Una vez comunicada, se iniciará una investigación la cual concluirá a, más tardar, dentro del plazo de 30 días de efectuado el reclamo por parte del(a) “Colaborador(a)”. Vencido este plazo, el área de Gestión de Personas, deberá comunicar al(a) “Colaborador(a)”, por escrito, su respuesta al reclamo interpuesto, debidamente fundado.

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, los procesos de gestión de riesgos y el logro de que sus colaboradore(a)s sigan desempeñándose en ella, mejorando la retención en la empresa.

VI. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTROL DE REMUNERACIONES

1. Control

Los cinco niveles principales de control de planes de remuneraciones e incentivos son:

- a. Directorio
- b. Gerencia General
- c. Comité de Gestión de Personas
- d. Auditoría Interna

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

La Gerencia de Gestión de Personas supervisa el establecimiento, mantenimiento y la administración de los programas de remuneraciones y los planes de beneficios de colaboradore(a)s de “La Empresa”.

VII. DIRECTRICES DE REMUNERACIONES

La remuneración que percibirán lo(a)s colaboradore(a)s tendrá la siguiente estructura:

1. Remuneración Fija:

Lo(a)s colaboradore(a)s recibirán un salario fijo (Sueldo Base más Gratificación). Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el(a) colaborador(a) y la Empresa al momento de su contratación y será revisada anualmente en el proceso de ajuste salarial que apruebe la Gerencia General.

2. Remuneración Variable:

Lo(a)s colaboradore(a)s que participen en la comercialización de 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 de la empresa por la cual están contratados; dichas condiciones quedan estipuladas en contratos y/o anexos de trabajo referentes a estructura de renta variable.

Los sistemas de remuneración variable (comisiones, incentivos y premios) fomentan a lo(a)s ejecutivo(a)s a enfocar sus asesorías de inversión en base al perfil de riesgo e interés del cliente y deben ser revisados en forma permanente por el área de Control de Gestión y Presupuesto.

2.1 Incentivo: es un incentivo por ingreso o gestión cuyo monto está definido por el cumplimiento de metas basado en un Balance Scorecard (tabla integral de objetivos o cuadro de foco integral) el cual está estipulado en el anexo de contrato de trabajo del/la colaborador(a) que corresponda.

2.2 Premio Campañas: de manera mensual, el área de Gestión de Clientes publica, vía correo corporativo y/o intranet, las campañas vigentes las cuales tienen por objetivo premiar a lo(a)s ejecutivo(a)s que cumplan las metas establecidas en dichas campañas.

2.3 Comisiones: es una comisión mensual por ingresos netos cuyas reglas y

parámetros para su cálculo están estipulados en el contrato y/o anexo de contrato de trabajo del/la colaborador(a) que corresponda.

3. 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, consignados en su contrato de bróker externos.

4. Acreditación de Conocimientos en el Mercado de Valores

Lo(a)s colaboradore(a)s de la Corredora de Bolsa, así como de la Administradora General de Fondos, y quienes comercialicen estos productos deben estar acreditados según lo indicado por la Norma de Carácter General N°412, en los plazos definidos. Para quienes no cumplan con esta exigencia normativa, se deshabilitarán todos los puntos de venta asociados de manera tal que el ejecutivo no pueda comercializar los productos, y por tanto no reciba comisiones asociadas a éstos.

La Gerencia de Compliance y de Gestión de Personas llevan el control del cumplimiento de esta Norma, así como del bloqueo de sistemas y no pago de comisiones.

Estas políticas serán permanentemente revisadas por el Grupo Vantrust Capital, 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.

VIII. DESCRIPCIÓN DE CARGOS

Todos los cargos o funciones que se desarrollan en “La Empresa” deben estar debidamente definidos y descritos, para lo cual el Área de Gestión de Personas en conjunto con las respectivas áreas, deben elaborar un documento en el cual se especifican y detallan los distintos Cargos.

Escala de Remuneraciones:

Los principios de Competitividad Externa y Equidad Interna se deben materializar a través de la Escala de Remuneraciones, que consideren, entre otros:

1. Los grados de responsabilidad internos determinados con la evaluación de cargos, determinada por la empresa para este fin.

2. La comparación de las rentas de los niveles homologables en el mercado.

IX. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de último cambio	Versión	Revisado por	Aprobado por
12.11.2018	12.11.2018	RRHH	Directorio
27.03.2020	27.03.2020	RRHH	Directorio
29.03.2021	29.03.2021	RRHH	Directorio
27.04.2021	23.04.2021	RRHH	Directorio
22.07.2022	22.07.2022	Gestión de Personas	Directorio
24.10.2023	24.10.2023	Gestión de personas	Directorio