



EXTRACTO POLÍTICA  
CORPORATIVA ESTRUCTURA Y  
COMPENSACIONES VARIABLES

SURA CHILE  
CORREDORES DE BOLSA SURA S.A.

	<b>Línea</b>	<b>N°</b>	<b>Política</b>
	<b>TR</b>	<b>XX</b>	<b>Política Corporativa Estructura Y Compensaciones Variables</b>

## INTRODUCCION

Mediante la presente Política, SURA Chile define su proceso de Estructura y Compensaciones Variables definidas para los canales comerciales.

## OBJETIVO

La presente política tiene como objetivo establecer los estándares de la compensaciones de renta para los equipos comerciales de SURA Chile, permitiendo un proceso transparente en las definiciones comerciales, susceptible de monitoreo y control por parte de las áreas relacionadas.

## ALCANCE

La presente política tiene un alcance transversal a las líneas de negocios de SURA Chile, se encuentra alineada con los objetivos comerciales de la compañía y el cumplimiento de los estándares del grupo a nivel regional, así como al cumplimiento y resguardo de las normativas vigentes en Chile.

Política de Remuneraciones e Incentivos Corredores de Bolsa SURA S.A.  
Responsable: Jefe Compensaciones Variables  
VP Comercial  
Actualizado al 01/09/2016 (versión preliminar 1)



Este documento es propiedad de SURA. No está permitida la reproducción total o parcial, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, sin el permiso previo y por escrito de SURA.

# POLÍTICA

## Estructura de Rentas

De acuerdo a la definición de Talento Humano, SURA Chile basa su estructura de Remuneraciones en un esquema de Compensación Total. La Compensación Total es la retribución **monetaria y no monetaria** que percibe un trabajador por el aporte que entrega a la organización. Es por eso que establece un esquema de Compensación Total para un trabajador, es que, se reconoce formalmente que en el esquema de compensaciones de una persona, no sólo deben considerarse las retribuciones monetarias, sino que todos aquellos beneficios también no monetarios o blandos y que formaran parte del activo de las personas y que quedarán en forma permanente como formación y desarrollo de carrera.

El esquema actual contempla tres ítemes o conceptos de remuneración:

La estructura de Remuneraciones definida en la Política Corporativa de Estructura y Compensaciones de Talento Humano está en función de la importancia relativa que tienen los cargos y de acuerdo a los factores de evaluación de cargos. De la medición de estos factores se establece la posición de los cargos ordenados en niveles. De esta manera cargos que poseen un nivel similar en la organización poseen un nivel similar de compensaciones.

Todos los cargos se compararán principalmente con competitividad externa considerando también equidad interna.

Los ajustes salariales se producen principalmente por ajuste por inflación o por reajustes por meritocracia

### **Remuneración Fija:**

Los Empleados recibirán un salario fijo (Sueldo Base más Gratificación). Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y Corredora de Bolsa SURA S.A al momento de su contratación y será revisada anualmente en el proceso de ajuste salarial.

### **Remuneración Variable:**

Los incentivos variables son un elemento que se constituye como parte de la renta total de un ejecutivo comercial, que corresponden a ingresos variables y diferenciados en función de desempeños individuales y del cumplimiento de las metas definidas por la compañía.

---

Política de Remuneraciones e Incentivos Corredores de Bolsa SURA S.A.

Responsable: Jefe Compensaciones Variables

VP Comercial

Actualizado al 01/09/2016 (versión preliminar 1)



Este documento es propiedad de SURA. No está permitida la reproducción total o parcial, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, sin el permiso previo y por escrito de SURA.

El incentivo variable se constituye por:

1. Comisiones Contractuales
2. Concursos Principales
3. Otros Variables

### 1. Comisiones

Las comisiones serán pagadas en base a los definido por su contrato de trabajo.

La forma de pago de las comisiones están establecidas en el contrato de trabajo según cargo.

### 2. Concurso Principal

El concurso principal plantea incentivos enfocados en la función principal que desempeña un colaborador. Mediante este incentivo el colaborador construye parte de su remuneración total.

#### **Definición Concurso Principal:**

Son Incentivos definidos para los equipos comerciales, que se basan en el núcleo de la función de cada uno, definido en el Cargo/foco del ejecutivo.

Para su definición, se deberán cumplir las siguientes características que buscan el buen entendimiento de los concursos, efectividad y cálculo con bajos niveles de error:

1. Debe ser simple.
2. Tener como máximo 3 drivers a cumplir.
3. Los drivers deberán ser gestionables y ser parte del foco del colaborador.
4. El concurso debe estar alineado a los drivers estratégicos de la compañía.
5. Para definir un concurso este debe aplicar a lo menos a 10 personas.
6. Deberá ser simple de entender y calcular.
7. El concurso deberá velar y potenciar la correcta e insesgada asesoría al cliente, de acuerdo a la normativa vigente, NCG 380, de la SVS.
8. El monto del bono generado por el concurso se debe ajustar al presupuesto variable que tenga el área comercial y la renta objetivo del cargo.
9. Un colaborador no podrá acceder a concursos principales asociados a otros focos.
10. Los montos de bonos obtenidos por el cumplimiento deben constituir renta.
11. Antes de comunicar el concurso, se deberá asegurar que el ejecutivo tenga acceso al seguimiento de avance.
12. Las metas de los drivers que constituyen el concurso deben ser claramente declaradas en archivo de metas por rut de colaborador entregados al área de Procesos y Servicios según calendario mensual.

---

Política de Remuneraciones e Incentivos Corredores de Bolsa SURA S.A.

Responsable: Jefe Compensaciones Variables

VP Comercial

Actualizado al 01/09/2016 (versión preliminar 1)



**13. No pueden haber metas de cumplimiento iguales y globales para un mismo grupo.**

Es importante que estas metas sean:

- a. Claras, medibles, desafiantes, alcanzables y generar una alta motivación.
- b. Las metas para los supervisores y jefaturas deberán estar definidas en base a las metas de sus colaboradores. Para definir metas de las jefaturas se construyen desde el mtp de dotación o el mayor valor de dotación real, descontando los reemplazos de licencias extensas definidos por Talento Humano

**3. Otros variables**

Los concursos adicionales a los concursos Principales tendrán un objetivo claro y específico, o que en su defecto, premiarán la excelencia en la gestión.

## **RESPONSABLES**

Las áreas responsables de aplicar y controlar esta política son:

- ❖ Gerencia de Planificación y Gestión Comercial.
- ❖ Gerencia de Talento Humano.
- ❖ Gerencia de Negocios Voluntarios.

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

- ❖ VP Finanzas y Riesgo.
- ❖ Compliance

## **PLAZO DE ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL DOCUMENTO**

La revisión y actualización de esta Política se realizara a lo menos una vez al año, no obstante la actualización puede ser realizada cada vez se estime necesario.

## HOJA DE MODIFICACIÓN

Nº	Modificaciones efectuadas	Fecha	Realizado por (Área / Nombre colaborador	Revisado y aprobado (Nombre / Cargo)
1	Creación del documento	05/09/2016	Analista Compensaciones Y estructura	

Política de Remuneraciones e Incentivos Corredores de Bolsa SURA S.A.

Responsable: Jefe Compensaciones Variables

VP Comercial

Actualizado al 01/09/2016 (versión preliminar 1)



Este documento es propiedad de SURA. No está permitida la reproducción total o parcial, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, sin el permiso previo y por escrito de SURA.

