

POLITICA DE RETRIBUCIÓN

- 1.1 La política retributiva de la entidad debe respaldar un gobierno corporativo y una gestión de riesgos robustos.
- 1.2 El Directorio es responsable de la vigilancia general de la implementación por parte de la gerencia del sistema de remuneración en toda la entidad.
- 1.3 La política retributiva del Directorio deberá ser aprobada por la Asamblea General de Accionistas.
- 1.4 El Directorio debe revisar anualmente, los planes de remuneración, sus procesos y resultados, y evaluar si el sistema de remuneración implementado en la entidad está creando los incentivos deseados para gestionar los riesgos asociados a dicho sistema.
- 1.5 El Directorio debe aprobar la retribución de los componentes de la plana ejecutiva. Asimismo, debe vigilar el desarrollo y funcionamiento de las políticas, así como los sistemas de retribución y los procesos de control relacionados.
- 1.6 Para los empleados en funciones de control (Por ejemplo, Riesgo, Cumplimiento y Auditoría Interna), la remuneración debe determinarse independientemente de cualquier línea de negocio supervisada, y las medidas de desempeño deben basarse principalmente en la consecución de sus propios objetivos a fin de no comprometer su independencia.
- 1.7 Las políticas de remuneración deberán ser consistentes con la estrategia de negocio y de riesgo, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad, e incorporar medidas que prevengan conflictos de intereses
- 1.8 Las políticas de remuneración deberán alentar una cultura de riesgo sólida que aliente a los empleados a actuar en interés de la empresa y clientes.
- 1.9 Los incentivos incorporados en las estructuras de remuneración no deben estimular a empleados a asumir riesgos excesivos.

POLITICA DE INCENTIVO

- 1.10 La entidad desarrolla esquemas de compensación variable según corresponda.
- 1.11 Los mismos están formalizados en documentos donde se detallan todas las particularidades que hacen al área involucrada.
- 1.12 Todos los modelos dependen del cumplimiento de objetivos específicos definidos con anterioridad al inicio del período de medición.
- 1.13 En líneas generales todos los modelos:
 - a. Tienen componentes que relacionan el grado de cumplimiento de objetivos de la entidad del equipo en particular y del individuo en función a su performance.
 - b. Contemplan el impacto de las auditorías.
 - c. La periodicidad de cálculo y pago varía según se trate de áreas de negocio o áreas de staff o apoyo.
- 1.14 Asimismo, la entidad al extinguir el vínculo laboral con su personal, cumple con abonar tanto las indemnizaciones legales previstas por el ordenamiento jurídico según el tipo de causal que origine dicha extinción, como también las indemnizaciones contractuales que hubieran sido concertadas oportunamente.