POLITICA DE COMPENSACIONES

CorpBanca Corredores de Bolsa S.A.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. MARCO NORMATIVO
5. PERSONAS AFECTAS
6. RESPONSABILIDADES
7. DIRECTRICES

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política se enmarca dentro del constante proceso de perfeccionamiento que CorpBanca Corredores de Bolsa S.A., en adelante la Corredora, mantiene de sus políticas internas, cuya única finalidad es satisfacer las necesidades de nuestros clientes de la mejor forma y mayor profesionalismo.

Al establecer una Política de Compensaciones, se busca sentar las bases que regirán a la Corredora en la materia, evitando cualquier conflicto de interés que podría existir entre quienes comercializan los productos y los clientes.

Los principios que regirán la comercialización de productos de la Corredora es siempre asesorar al cliente, ofrecer productos y/o servicios acordes a su perfil de riesgo.

Junto con ésta Política, la Corredora ha implementando una Política de Conflictos de Intereses la cual complementa la presente en caso de producirse algún conflicto de intereses entre colaborador y cliente de la Corredora.

2. OBJETIVO GENERAL

Ser una herramienta estratégica en la gestión de capital humano que apoye las estrategias corporativas y de RRHH y que permita a CorpBanca Corredores de Bolsa S.A atraer, motivar y retener talento así como llevar adelante nuestros desafíos como equipo, manteniendo una consistencia (equidad) interna y siendo competitivos con el mercado.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Atraer, retener, motivar y premiar a los mejores para cumplir con los objetivos presentes y futuros de CorpBanca Corredores de Bolsa S.A.

Definir sistemas de compensación (fija y/o variable) que vinculen directamente la responsabilidad, complejidad y los resultados esperados del cargo, así como el desempeño individual y el cumplimiento de objetivos por parte del colaborador.

Retribuir el trabajo de los colaboradores con una compensación equitativa a nivel interno y competitiva a nivel de mercado que reconozca el buen desempeño de los colaboradores.

Generar valor para los accionistas, clientes y colaboradores a través de la administración de las Compensaciones para CorpBanca Corredores de Bolsa S.A

4. MARCO NORMATIVO

El presente documento y los procedimientos que acá se establecen, cumplen con la legislación aplicable en la materia, especialmente con la Norma de Carácter General N° 380 de la Superintendencia de Valores y Seguros.

5. PERSONAS AFECTAS

Esta política será aplicable a todos los colaboradores de CorpBanca Corredores de Bolsa S.A.

6. RESPONSABILIDADES

a. Responsabilidades del Colaborador

- ✓ Mantener confidencialidad de sus remuneraciones.
- ✓ Conocer todos los componentes de su compensación total anual.

b. Responsabilidades del Jefe

- ✓ Velar por la confidencialidad de las remuneraciones de su personal.
- ✓ No prometer ni adquirir compromisos de aumentos de renta.
- ✓ No informar a su personal de incrementos de remuneraciones que no estén debidamente autorizados.
- ✓ Proponer a RRHH los aumentos voluntarios, considerando las variables de desempeño del colaborador, posición en la escala salarial, equidad interna y la disponibilidad presupuestaria autorizada.
- ✓ Consultar oportunamente los cambios en los sistemas de renta variable, antes de ser informados a los colaboradores.

c. Responsabilidades del Área de Compensaciones

- ✓ Mantener actualizada la información de renta de los mercados de referencia.
- ✓ Evaluar todos los cargos de CorpBanca Corredores de Bolsa S.A.

- ✓ Administrar y controlar el presupuesto de gasto de Compensaciones. (Área de Compensaciones)
- ✓ Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- ✓ Mantener actualizada la política de Compensaciones.
- ✓ Revisar de manera anual las estructuras de renta variable en conjunto con la línea.
- ✓ Evaluar, revisar y aprobar todos los aumentos de renta, antes del visto bueno del Gerente de División de RRHH.

7. DIRECTRICES

La remuneración a percibir por los colaboradores tendrá la siguiente estructura:

Remuneración Fija:

Los colaboradores recibirán un salario fijo (Sueldo Base más Gratificación). Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y la Corredora al momento de firmar el contrato de trabajo.

La retribución es por definición individual, por lo que se aceptan las diferencias retributivas entre las personas con similar nivel de responsabilidad, siendo las variables diferenciadoras el desempeño personal, el logro de objetivos y la madurez profesional en el cargo.

Las variables más relevantes en la determinación de las compensaciones son:

- ✓ Descripción y Evaluación del cargo (nivel de responsabilidad y complejidad del cargo).
- ✓ Competencias, potencial, desempeño y resultados de la persona.
- ✓ Posición retributiva respecto al mercado de referencia (escala de renta).
- ✓ Resultados financieros del Banco (utilidad, eficiencia, BSC, otros).

Remuneración Variable:

Los colaboradores que participen en la comercialización y venta de productos podrán recibir una renta variable calculada sobre, los ingresos netos, ingresos brutos, comisiones, resultados y/u otros generados como resultado de la gestión de su área o de la suya propia.

Adicionalmente cargos gerenciales y de posiciones estratégicas podrán recibir bonos de gestión, en función del cumplimiento de objetivos de desempeño individual y/o del área, así como del resultado de la Corredora y el Banco.

La Corredora establece como un principio base de su Política de Compensaciones, que todos los clientes tendrán un perfil de riesgo determinado de acuerdo a la Encuesta de Perfil que se efectuará al momento en que el cliente contrate los servicios de la Corredora. Los colaboradores de la Corredora sólo ofrecerán servicios y productos acordes al perfil de riesgo antes mencionado de acuerdo a lo establecido en la Norma de Carácter General N° 380 de la

Superintendencia de Valores y Seguros, evitando que se comercialicen productos inadecuados para el cliente pero que conllevan un retorno para quien los comercializa. La Corredora no establecerá incentivos para sus colaboradores para que éstos ofrezcan servicios y productos determinados o especiales que pudieren ser no adecuados a los perfiles de riesgo de cada cliente.

La Corredora implementará medidas y controles para asegurar el cabal cumplimiento de esta situación.

La presente política se mantendrá en las oficinas de la Corredora y además se publicar en el sitio web para público conocimiento