

SISTEMA DE REMUNERACIONES ALTOR CASA DE BOLSA.

El Sistema de Remuneraciones de Altor es aprobado por el Comité de Remuneraciones, el cual sesiona de manera trimestral y durante el ejercicio reporta al Consejo de Administración sobre el funcionamiento de dicho Sistema, y las modificaciones que en su caso se hayan practicado.

Los Comités de Riesgos y de Auditoría, informan al consejo de Administración sobre el desempeño del Sistema de Remuneraciones y los eventos que, en su caso, hayan derivado en ajustes al mismo.

Filosofía de Remuneración.

En Altor Casa de Bolsa los colaboradores son reconocidos por sus contribuciones a la institución y su compromiso con los principios de la compañía. Así basamos nuestra filosofía de pago por desempeño que nos permite atraer y retener a los mejores talentos.

Nuestra filosofía considera no solamente los resultados obtenidos, también considera el cómo son logrados, es decir, el comportamiento ético de nuestros colaboradores.

Nuestro proceso de compensación y las decisiones de compensación consideran lo siguiente:

- Son programas a largo plazo que se van ajustando de acuerdo con el desempeño de la institución.
- Evalúa el desempeño de los colaboradores considerando sus logros individuales y en equipo.
- Fomenta el trabajo en equipo.
- Compromete a los colaboradores a pensar como accionistas, haciendo que tengan un principal interés en el éxito de la institución.

Factores que determinan la compensación.

En Altor Casa de Bolsa, se considera el rendimiento global de cada línea de negocio basada en los siguientes criterios:

Rendimiento Financiero. - Métricas que consideran, pero no se limitan a los ingresos, la utilidad y la rentabilidad de la institución.

Riesgos y controles. – Considera mediciones ajustadas por riesgo tomadas por las líneas de negocio, con la finalidad de que las compensaciones sean sensibles al riesgo y no al retorno de la inversión.

Competitividad y Tendencias del Mercado. – Considera las prácticas del mercado y el análisis de nuestra competencia.

Desempeño del Colaborador.

En Altor Casa de Bolsa, se mide el desempeño de los colaboradores mediante el establecimiento de metas a cumplir, las cuales son medidas durante el ejercicio mediante una evaluación de desempeño.

Compensación para Áreas de Negocio.

En Altor Casa de Bolsa, la compensación pagada a las áreas de negocio considera los riesgos tomados por el negocio, así como los ingresos obtenidos y las ganancias realizadas. Se hará un análisis de los resultados obtenidos en los ejercicios anteriores comparado con los resultados obtenidos en el ejercicio evaluado.

Compensación para Áreas Administrativas y de Control.

En Altor Casa de Bolsa, la compensación pagada a las áreas administrativas y de control no se basa directamente en los resultados de las líneas de negocio a las que les dan soporte y supervisan, si no en el logro de sus objetivos, por lo que hay una menor variación en la compensación de esas áreas.

Tipos de remuneraciones

En Altor Casa de Bolsa la remuneración podrá estar integrada por una parte fija y una variable.

Remuneración Fija. – Integrada por sueldo base más prestaciones garantizadas, como el aguinaldo y la prima vacacional ofrecidas a los colaboradores y dependerán del tipo de funciones desempeñadas y acordes al mercado laboral del sector financiero.

Remuneración Variable. – Comprende a (i) los bonos que se pueden otorgar a los colaboradores elegibles de la institución en función de los resultados obtenidos en sus evaluaciones de desempeño y (ii) los planes de incentivos que dependen de los resultados del área y del resultado individual de cada colaborador.

