



POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS Y OTROS

MBI Corredores de Bolsa S.A.

Versión 2, Septiembre 2017

CONTENIDO

1. POLÍTICAS DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS Y OTROS	2
1.1. Alcance.	2
1.2. Marco normativo.	2
1.3. Criterios Generales	2
1.4. Composición de las remuneraciones: Fija y variable.	2
1.5. Definición y pago de remuneración variable.	3
1.6. Revisión de las remuneraciones.	3
1.7. Incrementos de la remuneración.	3
1.8. Responsabilidad.	3
1.9. Prohibiciones.	4
2. TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	5
2.1 Tratamiento de conflictos de interés en relación a la estructura de remuneraciones e incentivos.	5
2.2. Tratamiento de conflicto de interés entre MBI y el emisor de valores en la colocación o en su actuación como “market maker”.	6
2.3. Entre MBI y la emisión, publicación o difusión de estudios, análisis, informes o recomendaciones que emanen de MBI.	6
2.4. Entre MBI y la inversión en sus propios recursos.	6
3. CONTROL DE VERSIONES	7

1. POLÍTICAS DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS Y OTROS

La política salarial de MBI Corredores de Bolsa S.A., en adelante ("MBI"), comprende remuneraciones, incentivos y otros, y se orienta en promover el desarrollo permanente de sus colaboradores, a través de una cultura de altos estándares éticos que permitan el logro de los objetivos estratégicos planteados.

1.1. Alcance.

Esta política está orientada a normar la retribución que otorga la empresa a sus trabajadores en atención a los servicios que éstos le prestan, buscando reconocer su aporte y contribución al logro de los objetivos que MBI se ha trazado.

1.2. Marco normativo.

La presente política y los procedimientos serán acordes a la normativa legal vigente y en especial aquellas aplicables a los Corredores de Bolsa (Código del Trabajo, Normativa de SVS, Bolsas, Políticas y normas internas relacionadas como el Código de Ética y Conducta, Manual de Descripción de Cargos, etc).

Para los efectos de esta política se entenderá como remuneraciones, aguinaldos e incentivos los conceptos que señala el artículo 41 de Código del Trabajo, al cual, nos remitimos.

1.3. Criterios Generales

Las remuneraciones deben considerar tanto la competitividad del mercado laboral, como la situación económica de la empresa. Teniendo también en cuenta, al momento de realizar ajustes o incrementos de remuneración, el desempeño individual del trabajador y/o colaborador y la inflación acumulada.

La determinación de las remuneraciones es establecida en función de las responsabilidades y tareas desempeñadas por el colaborador y la evaluación que de ellas haga la jefatura, gerencia y alta dirección.

1.4. Composición de las remuneraciones: Fija y variable.

La remuneración que se determina al contratar a un colaborador dependerá de la responsabilidad asociada al cargo, la función a desempeñar, los antecedentes curriculares que acredite, y la experiencia profesional que tenga respecto de las funciones del cargo.

Los Cargos o funciones que se desarrollan en MBI se encuentran definidos y descritos en el Manual de Descripción de Cargos.

El pago de la remuneración tanto fija como variable, se pagará el antepenúltimo día hábil del mes.

La remuneración para los cargos que se indican en el Manual de Descripción de Cargos considera una base fija. Sin embargo, para ciertos colaboradores tales como Ejecutivos de Cuenta, Operador de Mesa y Analista Research, se contempla un adicional de base variable.

1.5. Definición y pago de remuneración variable.

La remuneración variable deberá cumplir con las siguientes consideraciones:

- i. Ser establecida sobre una estrategia de compensación asociada al cumplimiento de los objetivos estratégicos del negocio.
- ii. Los sistemas de remuneración variable (incentivos) deben ser diseñados y establecidos respetando el marco normativo y las políticas establecidas por MBI. Siendo revisados en forma permanente por el Gerente de Recursos Humanos, con el fin, de asegurar el cumplimiento de las normativas pertinentes.
- iii. Considerar la normativa legal (laboral, financiera, entre otras) vigente, junto con los objetivos estratégicos de la empresa y buenas prácticas comerciales.

1.6. Revisión de las remuneraciones.

Se hace presente que las remuneraciones de los colaboradores son revisadas anualmente, atendido que las circunstancias que determinaron su establecimiento pudieran haber variado en el tiempo, asegurando que aquellas reflejen dichos cambios.

Asimismo, cabe señalar que las rentas se reajustarán al acumularse un IPC anual de 2%.

1.7. Incrementos de la remuneración.

Los incrementos de remuneraciones deben otorgarse con un sentido de reconocimiento y direccionamiento al mérito individual, considerando como variables clave para la revisión: la contribución a los resultados (Cumplimiento de Objetivos), el potencial de desarrollo (Competencias) y la posición dentro de MBI.

1.8. Responsabilidad.

Es responsabilidad y función del Gerente de Recursos Humanos la determinación de las remuneraciones de los trabajadores y/o colaboradores, considerando el posicionamiento de los distintos cargos en la organización y los niveles de renta que presenta el mercado.

Asimismo, tal gerencia es la responsable de la administración y aplicación general de la presente política.

1.9. Prohibiciones.

A fin de prevenir la exposición a potenciales conflictos de interés al momento de asesorar al cliente y ofrecerle servicios y productos acorde a su perfil, queda prohibido a todo trabajador y/o colaborador lo siguiente:

Realizar recomendaciones, consejos o sugerencias y operaciones que no sean acordes con el perfil de inversión del cliente exceptuándose aquellas operaciones en que a sabiendas de ello el cliente insista en realizarla, en cuyo caso se deberá proceder de acuerdo a lo establecido en la Norma de Carácter General N°380. Queda prohibido el proporcionar información falsa o engañosa.

Ejecutar por sí o por otras sociedades en que tenga participación, labores relacionadas directa o indirectamente con el giro de la empresa, salvo autorización expresa de MBI.

La Corredora y el Personal Afecto no admitirán beneficios personales o compensaciones económicas de ningún cliente o proveedor de la Corredora, ni de ninguna otra persona natural o jurídica con la cual ésta mantenga o inicie negocios.

No tendrán la consideración de beneficio personal la asistencia a actos sociales, seminarios u otro tipo de actividades formativas que hayan sido debidamente autorizadas por la Corredora, como asimismo, las invitaciones a almuerzos profesionales y la aceptación de regalos de carácter promocional o detalles de cortesía.

Perseguir intereses personales con sus decisiones, utilizar para su beneficio personal las oportunidades de negocio que haya conocido en razón de su cargo.

Incurrir en incumplimiento de las normas establecidas en el Código de Ética y Conducta, y al Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y Cohecho.

Incurrir en incumplimiento de las normativas establecidas tanto en la Ley de Mercado de Valores, el Manual de Operaciones Bursátiles como en el Manual de Derechos y Obligaciones de Corredores de la Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa De Valores.

Divulgar y utilizar fuera de MBI los negocios de los clientes o la información interna de cualquier tipo que maneje la corredora.

Utilizar dineros de MBI, clientes o proveedores con fines distintos a los definidos por la corredora.

Compensar a clientes con reembolsos de comisiones, pago de sumas de dinero y/o de cualquier otra especie, con el objetivo de evitar reclamos y/o quejas de su parte y/o compensar pérdidas que el mismo hubiera tenido respecto de sus productos de inversión, salvo aquellas definidas institucionalmente.

Aceptar a solicitud de un cliente, sin importar el medio por el cual le fuera solicitado, administrar en forma discrecional por parte del Ejecutivo su patrimonio.

La comisión de cualquiera de los actos especificados es considerada falta grave a las obligaciones del Código de Ética y Conducta, pudiendo el empleador acogerse a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la terminación del contrato de trabajo, en caso de acreditarse debidamente alguna contravención a lo dispuesto en el presente artículo.

2. TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Para estos efectos, se entenderá como “conflicto de interés” toda situación en que un empleado de MBI Corredores de Bolsa S.A. que participe de las decisiones de inversión de la empresa o de los clientes o que en razón de su cargo o posición tenga acceso a información de las inversiones de éstos, se pueda ver enfrentado a tomar una decisión de inversión o enajenación sobre algún activo, derecho o instrumento, de la cual se pueda derivar una ganancia o evitar una pérdida para sí o para terceros distintos de MBI Corredores de Bolsa S.A. o de los clientes de ésta

2.1 Tratamiento de conflictos de interés en relación a la estructura de remuneraciones e incentivos.

Los trabajadores de MBI deben desarrollar sus funciones observando los principios y valores de la empresa, actuando con la honestidad, imparcialidad, prudencia, dedicación y diligencia que los negocios requieran, y respetando en todo momento la normativa vigente, el resguardo de la confidencialidad de la información privilegiada a que eventualmente tengan acceso y el Código de Conducta y Ética de la Empresa.

A su vez y en todo momento, deben anteponer los intereses de los clientes y de los accionistas a los intereses personales. Por tanto, no es aceptable realizar actos y operaciones en que exista conflicto de intereses entre quienes desempeñan alguna función en MBI y sus clientes, dado que ello daña la confianza y transparencia de sus actos y decisiones.

Conforme a lo señalado, los trabajadores y/o colaboradores, como mínimo, deben cumplir y mantener los siguientes estándares:

- i. Actuar para el mejor interés del cliente, sin que puedan perseguirse beneficios que sean contrarios a los establecidos por legislación aplicable y lo convenido por las partes.
- ii. Reconocer que cada cliente posee diferentes necesidades y objetivos financieros, por lo tanto, se deberá obtener información sobre los objetivos de inversión de los clientes y actuar acorde a ellos y/o al mandato o instrucciones de sus clientes.
- iii. No inducir a sus clientes a realizar negocios con el único fin de conseguir el beneficio propio de la Corredora o de su Personal Afecto o de alguna persona natural o jurídica con ella vinculada;
- iv. Ejecutar las instrucciones de sus clientes conforme a principios de igualdad de trato y oportunidad, así como en las mejores condiciones de mercado.

2.2. Tratamiento de conflicto de interés entre MBI y el emisor de valores en la colocación o en su actuación como “market maker”.

No obstante, que las compensaciones variables que se otorgan al personal de ventas no dicen relación con la calidad en que actúa MBI, ya sea como “Market Maker” u otra, cabe señalar que para estos efectos se hace aplicable las prohibiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta, y en especial lo señalado en el artículo 20° de dicho cuerpo normativo.

2.3. Entre MBI y la emisión, publicación o difusión de estudios, análisis, informes o recomendaciones que emanen de MBI.

Con el objeto de evitar conflictos de interés que puedan surgir entre MBI y las recomendaciones que de ella provengan, se hace presente que se han establecido las siguientes medidas que pretenden evitar posiciones ventajosas que pudieran obtener sus colaboradores o condicionar el actuar de los mismos en las recomendaciones que realicen:

- “Murallas Chinas” consistente en segregación física, en virtud de las cuales el o los empleados de dicha área (Estudio) no pueden interferir en otras áreas. Por otra parte, pesa sobre dichos colaboradores un deber de abstención en relación con ejercer influencia indebida sobre la forma en que otros empleados u otras áreas realizan sus funciones o actividades.
- Control sobre las operaciones por cuenta propia de compra venta de valores que realizan los funcionarios de la corredora.
- Reporte de operaciones de personas relacionadas.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace aplicable todas las prohibiciones establecidas en el Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, así como en el Código de Ética y Conducta en lo que resulten pertinentes y en especial lo que dice relación con el manejo de información privilegiada.

2.4. Entre MBI y la inversión en sus propios recursos.

El tratamiento de estos conflictos se realizará de acuerdo a lo dispuesto en el Manual de Manejo de la Información en su sección séptima sobre “Normas que especifiquen los mecanismos que deben ser utilizados para divulgar y resolver los conflictos de interés que surjan de las actividades realizadas por el intermediario y su personal”.

Sin perjuicio de lo anterior, MBI informará a sus clientes, previa y suficientemente, cuando los negocios que propongan a sus clientes se refieran a valores que mantienen en su cartera propia.

3. CONTROL DE VERSIONES

El responsable de la mantención de este documento es el Gerente de Recursos Humanos de MBI Corredores de Bolsa S.A.

Asimismo, el Directorio será responsable de la supervisión y aprobación de la actualización anual del presente documento.

Responsables versión actual

ETAPA	CARGO	FECHA
Creado/Actualizado por	Gerencia Recursos Humanos MBI Corredores de Bolsa S.A.	24.09.2017
Revisado por	Directorio de MBI Corredores de Bolsa S.A.	29.09.2017
Aprobado por	Directorio de MBI Corredores de Bolsa S.A.	29.09.2017

Control de versiones

FECHA APROBACIÓN	APROBADO POR	COMENTARIOS
08.03.2016	Directorio de MBI Corredores de Bolsa S.A.	Versión inicial
29.09.2017	Directorio de MBI Corredores de Bolsa S.A.	Versión 2

Nota: La presente política forma parte integral del Código de Ética y Conducta y del Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado de MBI.