



**Resumen de Política de Retribución  
y Fijación de Incentivos.**



## Contenido

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Ámbito de aplicación</b> .....	3
<b>3. Definiciones</b> .....	3
<b>4. Principio de Proporcionalidad</b> .....	3
<b>5. Principios Generales</b> .....	4
5.1 Aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos. ....	4
5.2 Confidencialidad.....	4
5.4 Formalización.....	4
5.5 Órganos competentes.....	4
<b>6. Variables para Determinar la Retribución</b> .....	4
6.1 Estructura Salarial.....	4
6.2 Desempeño .....	5
6.3 Valoración del Puesto .....	5
<b>7. Evolución de la compañía</b> .....	5
<b>8. Componentes de la Retribución</b> .....	5
8.1 Retribución Fija .....	5
8.2 Retribución Variable .....	5
<b>9. Régimen del Seguro Social</b> .....	6
<b>10. Procedimiento de Revisión de las Retribuciones</b> .....	6
10.1 Frecuencia.....	6
10.2 Criterios para la revisión de las retribuciones .....	6
<b>11. Forma y frecuencia de pago de las retribuciones</b> .....	6
11.1 Forma de Pago .....	6
11.2 Frecuencia de Pago.....	6
<b>12. Beneficios Adicionales</b> .....	7
<b>13. Seguro médico y gastos médicos mayores</b> .....	7
<b>14. Capacitaciones</b> .....	7
<b>15. Titular de la Política</b> .....	7
<b>16. Revisión y Difusión de la Política</b> .....	7
<b>17. Documentos relacionados</b> .....	7

## 1. Introducción

En cumplimiento a los requerimientos de las disposiciones establecidas en las normativas de aplicación, Familiar Seguros S.A., establece mediante esta Política los principios para la determinación de la retribución y fijación de incentivos.

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos persigue que la remuneración de los directivos, plana ejecutiva y empleados de la Compañía sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumida, y acorde a compañías del mercado, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia, tomando en consideración el interés de sus clientes y accionistas.

## 2. Ámbito de aplicación

La presente política es de aplicación a los miembros del directorio, plana ejecutiva, empleados, agentes o personas vinculadas con ella, directa o indirectamente, por una relación contractual con la Sociedad.

## 3. Definiciones

**Retribución Fija:** Es la retribución bruta mensual que percibe la persona con carácter garantizado y cuyas finalidades son:

- Reconocimiento de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas.
- Garantizar una retribución mínima.
- Reconocer los servicios prestados a la compañía.

**Retribución Variable:** Es la retribución mensual o anual de carácter no garantizado que se percibe en función de desempeño y cuya finalidad es:

- Recompensar el desempeño y logros destacados.
- Motivar a las personas de cara a la consecución de un desempeño mayor.
- Retener al personal profesional en el medio y largo plazo.
- Incentivar la creación de valor para la Sociedad.

**Remuneración Monetaria (salario):** Es la compensación dineraria proporcionada por la Compañía, a su personal a cambio de los servicios prestados y que podría variar en función del desempeño o los resultados obtenidos.

## 4. Principio de Proporcionalidad

De acuerdo con lo previsto por la Compañía, en cuanto a la aplicación del principio de proporcionalidad, se tendrá en cuenta, el tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades que presta la Sociedad.

El principio de proporcionalidad es uno de los principios inspiradores que configuran el salario. Este principio establece que el salario debe ser proporcional a la jornada laboral realizada, al tiempo empleado y a los resultados obtenidos, en otras palabras, el salario debe ser justo y equitativo en relación al trabajo realizado.

## 5. Principios Generales

### 5.1 Aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos.

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo. Lo que implica:

- a) Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.
- b) Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que conlleva que los paquetes de Retribución (fija y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.
- c) Ir en consonancia con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.

### 5.2 Confidencialidad

Los acuerdos salariales, incrementos, así como la retribución variable otorgada, tendrán carácter estrictamente privado y confidencial. La divulgación de estos asuntos, constituirá una violación del deber de confidencialidad establecido en esta política.

### 5.3 Comunicación

Las variaciones en relación con la retribución, serán comunicadas de forma individual a cada empleado de la Compañía, por la alta gerencia o responsable asignado.

### 5.4 Formalización

Los paquetes de compensación para cada perfil, se formalizarán mediante acuerdos de forma individual con cada empleado. Ningún paquete de compensación podrá indicar condiciones de retribución distintas a las establecidas en la Política de Retribución y Fijación de Incentivos vigente en cada momento.

### 5.5 Órganos competentes

El Directorio es el órgano competente para fijar la retribución de la plana ejecutiva, así como la política general de retribución a directivos y empleados.

La Asamblea de Accionistas es el órgano competente para fijar, dentro del límite establecido estatutariamente, la retribución del Directorio de la compañía.

## 6. Variables para Determinar la Retribución

Las variables más relevantes en la determinación de las retribuciones son las siguientes:

### 6.1 Estructura Salarial

Determinada sobre la base del análisis, la descripción y valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

### 6.2 Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la Compañía.

### 6.3 Valoración del Puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para la Compañía, sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

## 7. Evolución de la compañía

El Directorio de la compañía, podrá sugerir en primera instancia modificar la Política de Retribución y Fijación de Incentivos y su aplicación al momento de liquidación, para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas.

## 8. Componentes de la Retribución

La retribución en general tendrá los siguientes componentes:

### 8.1 Retribución Fija

La retribución fija de los colaboradores de la compañía, se basará en dos principios:

#### a) Equidad Interna:

Esto implica el mantenimiento de un sistema de valoración de puestos que determina el nivel. La determinación de estos niveles tiene como resultado un ordenamiento jerárquico en niveles de todos los puestos. Los niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la Sociedad.

#### b) Equidad Externa:

Las retribuciones fijas serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal.

La remuneración fija constituye el eje sobre el cual se determina la retribución variable, y representa la proporción más elevada de la retribución en general.

### 8.2 Retribución Variable

La retribución variable está basada en la valoración de objetivos y el desempeño de los colaboradores y estará siempre sujeta a los resultados globales de la Compañía.

#### **Conceptos de Retribución Variable:**

La retribución variable de la Compañía, se definirá como una combinación de los siguientes tipos de retribución:

- a) Retribución variable mensual (Comisiones)
- b) Retribución variable Anual (“Bonus”)

El Directorio asigna la retribución variable a percibir por la plana ejecutiva y del personal. El pago de esta retribución se establecerá en función del nivel de puesto que ostente y la valoración de objetivos realizada.

## 9. Régimen del Seguro Social

Sobre el cumplimiento a las disposiciones laborales legales la compañía.

## 10. Procedimiento de Revisión de las Retribuciones

Todas las retribuciones, sin discriminación de los niveles establecidos, son revisadas de acuerdo a los criterios que se indican a continuación:

### 10.1 Frecuencia

Sobre la revisión de la retribución fija.

### 10.2 Criterios para la revisión de las retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:

Aspectos generales, Ajustes Especiales y cambio de Función en el mismo nivel

## 11. Forma y frecuencia de pago de las retribuciones

### 11.1 Forma de Pago

Sobre la forma de pago a los funcionarios.

### 11.2 Frecuencia de Pago

#### **Retribución Fija**

Sobre la frecuencia de la retribución fija.

#### **Retribución Variable Mensual.**

Sobre la frecuencia de la retribución variable mensual.

#### **Retribución Variable Anual**

Sobre la frecuencia de la retribución variable anual.

## 12. Beneficios Adicionales

Sobre los beneficios adicionales que reciben los funcionarios de la compañía.

## 13. Seguro médico y gastos médicos mayores

El cuidado de la salud de nuestros colaboradores es una prioridad en la gestión del bienestar. Ponemos a disposición opciones mediante alianzas estratégicas con importantes instituciones que ofrecen seguro médico privado, capaces de brindar cobertura médica sanatorial al titular y a familiares.

Además, fieles a nuestra cultura previsor y con el ánimo de brindar tranquilidad a los colaboradores y evitar cualquier erogación inesperada por eventos de salud que demande algún tipo de riesgo financiero, contamos con un reaseguro médico cubierto por la Compañía.

## 14. Capacitaciones

Potenciamos el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, con el fin de promover una mayor competitividad y fortalecer sus aptitudes para enfrentar con mayor confianza los desafíos del futuro.

En ese sentido la compañía promueve que sus colaboradores se capaciten en temas técnicos relacionados a la actividad que están realizando, para lo cual, se destina parte del presupuesto anual para el cumplimiento del crecimiento personal y profesional del equipo humano.

## 15. Titular de la Política

El titular de esta Política es el Directorio de la Compañía.

## 16. Revisión y Difusión de la Política

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos de la Compañía, será revisada anualmente. Dicha política será comunicada a todos los empleados de la entidad, por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que ésta considere oportuno. De igual modo, esta política, así como las actualizaciones de que la misma sea objeto, estarán a disposición de todo el personal de la Compañía.

## 17. Documentos relacionados

- Planilla de Evaluación de Desempeño.
- Informes de cumplimiento de objetivos individuales y por departamento.
- Informe de cumplimiento de objetivos institucionales (anual).