

Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA

# Declaración sobre la Política de Remuneración



A subsidiary of  
Bank of America Corporation

	Nombre	Cargo	Área	Fecha (dd/mm/aaaa)
Preparado Por (Inicial)	Jane Bufkin	Gerente	Recursos Humanos Corporativo – Área Regulatoria	30 de Octubre de 2015
Revisado Por (última revisión)	Ximena Invernizzi	Gerente	Recursos Humanos Chile	24 de Enero de 2017

Revisado (última revisión)	Por Elizabeth Kalka	Gerente	Recursos Humanos Corporativo- Area Regulatoria	02 Julio 2020
-------------------------------	------------------------	---------	---	---------------

**CONTENIDO**

**1. Objetivo .....  
3**

**2. Alcance y Responsabilidad .....  
3**

2.1 Introducción .....  
3

2.2 Responsabilidad .....  
3

2.3 Principios de Compensación .....  
3

**3. Descripción General de la Administración de Compensaciones .....  
4**

3.1 Administración .....  
4

3.2 El proceso de toma de decisiones para determinar la política de remuneración .....  
4

**4. Estructura de la Política de Remuneración .....  
4**

4.1 El vínculo entre el pago y el desempeño .....  
4

4.2 Gestión de Riesgos y Planes de Incentivos .....  
5

4.3 Pago del Empleado .....  
6

**5. Gestión de Conflictos .....  
7**

## **1. OBJETIVO**

A fin de evitar que aquellos que desempeñan funciones para Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA estén expuestos a posibles conflictos de interés al ofrecer servicios y productos a un cliente de acuerdo con su Perfil, y para garantizar que, en presencia de dichos conflictos, estos se resuelvan en beneficio de los clientes, desarrollamos esta Declaración sobre la Política de Remuneración (Remuneration Policy Statement, o "RPS"). En esta Política, se describen los criterios generales utilizados para definir el salario y las estructuras de incentivos, y evitar situaciones que puedan afectar a la entidad, a nuestros clientes o al mercado en general.

## **2. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD**

### **2.1 INTRODUCCIÓN**

Esta Declaración sobre la Política de Remuneración establece el diseño y la administración de los programas de remuneración de incentivos de Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA, en cumplimiento del Estándar General N.º 380, del 9 de marzo de 2015, emitido por la *Comisión para el Mercado Financiero*.

Bank of America (el "Banco") tiene su sede central en los EE. UU., donde también se encuentran su Director Ejecutivo (Chief Executive Officer, o "CEO") global y la Junta Directiva (la "Junta"). El Banco es una de las instituciones financieras más grandes del mundo, que ofrece servicios a individuos, a las pequeñas y medianas empresas, y a las grandes empresas, con una amplia gama de productos y servicios bancarios, de inversión, de gestión de activos, y otros servicios financieros. El Banco hace negocios en todo el mundo, incluido Chile, a través de múltiples líneas de negocio (Line of Business, o "LOB") globales. A través de sus subsidiarias bancarias y distintas subsidiarias no bancarias en los Estados Unidos y en mercados internacionales, ofrece una gama diversificada de servicios y productos financieros bancarios y no bancarios en cuatro segmentos comerciales: Banca Minorista, Banca Global, Mercados Globales y Patrimonio y Gestión de Inversiones Globales.

El Banco aplica prácticas prudentes de gestión de riesgos a sus programas de remuneración de incentivos en la empresa y está comprometida con una estructura de administración de remuneraciones que contribuye con eficacia a las políticas generales de gestión de riesgos del Banco. Las políticas, los principios y las prácticas de remuneración del Banco se aplican a toda la empresa y, por lo tanto, se aplican a Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA.

### **2.2 RESPONSABILIDAD**

El personal de Recursos Humanos revisa la presente Declaración sobre la Política de Remuneración anualmente y la presenta a la gerencia (Administradores Delegados) para su aprobación formal.

### **2.3 PRINCIPIOS DE COMPENSACIÓN**

Para garantizar un equilibrio adecuado de riesgos y recompensas, los planes de remuneración de incentivo se desarrollan de acuerdo con los Principios Globales de Compensación del Banco:

Principio 1. La compensación debe estar compuesta por una combinación adecuada de salario, beneficios e incentivos pagados a lo largo del tiempo que alineen debidamente los intereses del empleado con los del accionista.

Principio 2. Los criterios de pago de compensaciones de incentivo deben tener en cuenta factores a nivel de todo el Banco, factores de la unidad de negocios y factores individuales.

Principio 3. La compensación debe determinarse según una combinación de factores financieros y no financieros que refleje tanto el período actual como un período más prolongado.

Principio 4. Los programas de compensación deben incorporar procesos y procedimientos adecuados de administración.

Estos principios se conjugan con prácticas de remuneración más amplias, incluido el compromiso general del Banco de pagar por el desempeño, las políticas de remuneración y los procesos de gestión de riesgos establecidos en el Marco de riesgo del Banco.

### **3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES**

#### **3.1 ADMINISTRACIÓN**

El Banco aplica su política de remuneración a nivel global y tiene cuatro niveles principales para la administración de los planes de compensación de incentivo, cada uno con funciones y responsabilidades identificadas en las decisiones de compensación del Banco según se establece en la Política Global de Administración de Compensaciones (Global Compensation Governance Policy, o “CGP”): (i) la Junta;

- (ii) el Comité de Compensación y Capital Humano de la Junta Directiva (el “Comité”; Compensation and Human Capital Committee, o “CHCC”), que está totalmente conformado por directores independientes y funciona como el Comité de Compensación Global del Banco;
- (iii) el Comité de Compensación de Administración (Management Compensation Committee, o “MCC”); y
- (iv) la administración mediante la gestión de la línea de negocios y funciones de control independientes (por ejemplo, Auditoría, Cumplimiento, Recursos Humanos [RR. HH.], Asuntos Legales, Finanzas y Riesgo) en línea con las LOB y los comités de administración regionales (remuneración).

#### **3.2 EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

El CHCC supervisa el establecimiento, el mantenimiento y la administración de los programas de remuneración del Banco y los planes de beneficios para empleados, lo que incluye aprobar la remuneración de los subordinados directos del CEO y aprobar y recomendar la remuneración del CEO a la Junta para su aprobación adicional. Bajo la supervisión del CHCC, el control, la revisión y la responsabilidad de la toma de decisiones sobre la remuneración se asigna al nivel apropiado de la estructura del Banco para que el nivel de gerencia más relevante tome las decisiones de remuneración con aportes documentados de las funciones de control independientes del Banco.

El CHCC ha adoptado y revisa una vez por año la CGP del Banco, que está diseñada para ser compatible con las iniciativas regulatorias globales, de modo que los planes de incentivos del Banco no fomenten la toma excesiva de riesgos.

Periódicamente, el CHCC recibe comentarios directos de las funciones de control independientes sobre los programas de remuneración. El CHCC se reúne con regularidad con el Director de Riesgos para revisar y evaluar los programas de remuneración de los empleados a fin de evaluar cualquier riesgo planteado por los programas, de manera que los programas equilibren adecuadamente los riesgos y las recompensas, que no fomenten la toma excesiva de riesgos y sean compatibles con la CGP.

### **4. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

#### **4.1 EL VÍNCULO ENTRE EL PAGO Y EL DESEMPEÑO**

La piedra angular de la filosofía de remuneración de Bank of America en todas las líneas de negocios es pagar por el desempeño: el desempeño bancario, de la LOB e individual. A través del proceso de Gestión del Desempeño del Banco, los empleados comprenden las expectativas de desempeño para su función a través del diálogo continuo con su gerente. La función de Desarrollo de Liderazgo en RR. HH. diseñó y supervisa el proceso de Gestión del Desempeño. Este proceso se revisa periódicamente para que cumpla las necesidades de los gerentes de evaluar y comunicar las expectativas de desempeño. Durante todo el año, los empleados reciben

capacitación sobre su desempeño y, en última instancia, reciben una calificación por su año completo de desempeño en función de la concreción de metas relacionadas con su trabajo.

Se evalúa el desempeño de cada empleado respecto de objetivos cuantitativos y cualitativos, así como de comportamientos específicos, y el desempeño se incluye en la concesión de remuneración de incentivo de cada empleado. Según el empleado, los objetivos cuantitativos de desempeño pueden enfocarse en los resultados a nivel del Banco, de la LOB o de los productos. Los objetivos cualitativos de desempeño pueden incluir la calidad y la sostenibilidad de las ganancias, la implementación exitosa de iniciativas estratégicas, la adopción de la cultura de riesgo/el cumplimiento del Marco de riesgo y los principios operativos y otros valores centrales del Banco.

Los empleados reciben dos calificaciones: una calificación de Resultados (basada en factores como el desempeño comercial) y una calificación de Comportamiento (basada en factores como conducta, contribuciones más amplias al Banco, liderazgo, trabajo en equipo, etc.). La escala para ambas calificaciones es: Supera las Expectativas, Cumple las Expectativas y No Cumple las Expectativas. Tanto las calificaciones de Resultados como de Comportamiento se utilizan para determinar la remuneración de los empleados. Como resultado de esto, la remuneración de un empleado puede verse influenciada no solo por lo que logra sino por cómo lo logra, y es posible que no reciba una concesión variable si el desempeño no es lo suficientemente sólido. El programa de pago por desempeño del Banco también exige que todos los empleados completen la capacitación anual obligatoria sobre riesgos y cumplimiento que abarca los siguientes temas: el Lavado de Activos Como Un Delito, Código de Conducta del Banco y Protección de la Información y Privacidad. Los empleados deben acusar recibo del Código de Conducta una vez por año después de completar la capacitación. La finalización de la capacitación sobre riesgos y cumplimiento es un requisito para todos los empleados. Se realiza un seguimiento de la finalización de la capacitación y se notifica a los gerentes sobre aquellos empleados que no completaron la capacitación. No completar la capacitación puede afectar la remuneración de un empleado.

#### **4.2 GESTIÓN DE RIESGOS Y PLANES DE INCENTIVOS**

El riesgo es inherente a cada actividad comercial importante que emprende el Banco. El negocio del Banco lo expone a riesgos estratégicos, crediticios, de mercado, de liquidez, de cumplimiento, operativos y de reputación. El Banco debe gestionar estos riesgos para maximizar sus resultados a largo plazo al garantizar la integridad de sus activos y la calidad de sus ganancias. Para respaldar las metas y los objetivos corporativos del Banco, el apetito de riesgo y las estrategias de negocio y riesgo, el Banco mantiene una estructura de administración que delinea las responsabilidades de las actividades de gestión de riesgos, así como la administración y supervisión de esas actividades, por parte de la gerencia y la Junta del Banco.

La gerencia ejecutiva desarrolla el Marco de Riesgo del Banco para su aprobación por parte de la Junta, que define la responsabilidad del Banco y sus empleados en la gestión del riesgo; la Declaración de apetito de riesgo del Banco, que define los parámetros según los que el Banco tomará riesgos; y los planes operativos estratégicos y financieros del Banco. La gerencia controla y la Junta supervisa —directamente y a través de sus comités— el desempeño financiero del Banco, la ejecución frente a los planes operativos estratégicos y financieros, el cumplimiento de las métricas del apetito de riesgo y la adecuación de los controles internos.

El Banco cree que las prácticas prudentes de gestión de riesgos se aplican a sus programas de remuneración de incentivos en toda la empresa. El Banco evalúa continuamente el diseño de sus programas de remuneración de acuerdo con el Marco de Riesgo. El Comité está comprometido con una estructura de administración de remuneración que contribuye de manera eficaz a las políticas más amplias de gestión de riesgos del Banco.

Los planes de incentivos del Banco están diseñados para compensar a los empleados en función de sus calificaciones de desempeño respecto de los resultados en comparación con su plan de desempeño individual y sus comportamientos, así como el desempeño general del Banco y la LOB. Los presupuestos anuales para los fondos de incentivos se establecen como parte del proceso de planificación financiera general para que los

incentivos planificados estén en línea con el desempeño previsto general del Banco. Los fondos de incentivos tienen como base una combinación de medidas y desempeño financieros, de riesgo y no financieros. La determinación de los fondos de incentivos también está sujeta al criterio de la gerencia, teniendo en cuenta el desempeño general —incluido el riesgo— del Banco o las LOB específicas y otros factores, como la concreción de objetivos estratégicos y una evaluación cualitativa de la calidad y sostenibilidad de las ganancias en el tiempo. Los fondos de incentivos pueden ajustarse para reflejar el riesgo a largo plazo que surge a través del desempeño de la LOB y del producto.

El riesgo también se toma en cuenta y se gestiona en relación con los programas de remuneración de incentivo del Banco a través de acuerdos que permiten el ajuste del desempeño de la remuneración variable diferida. Los empleados que están en puestos donde se toma el mayor riesgo están sujetos a niveles más altos de aplazamiento y posibles ajustes de desempeño.

Es fundamental para la implementación eficaz de la CGP que las funciones de control independientes operen con autonomía de las LOB que respaldan. Para tal fin, las funciones de control independientes operan como LOB diferentes y la remuneración de los empleados que ejercen funciones de control independientes (incluidos los niveles salariales y las concesiones de incentivo) no se basa en el desempeño financiero de las LOB individuales que respaldan.

### **4.3 PAGO DEL EMPLEADO**

La remuneración del empleado está compuesta por una combinación equilibrada de remuneración fija, beneficios, incentivos en efectivo anuales e incentivos diferidos (que se entregan en acciones, instrumentos basados en acciones o efectivo). La parte de la remuneración de los empleados que es variable, p. ej., los incentivos en efectivo y los incentivos diferidos, aumenta como porcentaje de la remuneración total en los puestos más altos.

El Banco considera que las concesiones basadas en acciones son la forma más simple y directa de alinear los intereses de los empleados con los de sus accionistas. Dado que las acciones disponibles para las concesiones basadas en acciones se limitan para equilibrar los principios de remuneración con los intereses de los accionistas de limitar la dilución, el Banco generalmente limita este tipo de concesiones a los puestos más altos. Como regla general, cuanto más alto sea el cargo, mayor será la parte de la concesión de incentivo total que se proporciona en instrumentos basados en acciones. Históricamente, para ciertos puestos sénior, el componente de remuneración de incentivo basado en acciones ha sido de hasta el 50% de la remuneración total. En general, las concesiones diferidas basadas en acciones se otorgan en forma de unidades de acciones restringidas que se otorgan en el plazo de tres años.

En los contratos de concesiones basadas en acciones, el Banco incluye un acuerdo expreso respecto de que el empleado no participará en transacciones de cobertura o derivados con respecto a las concesiones basadas en acciones no adquiridas, lo que constituye una violación del Código de Conducta del Banco que debilitaría el incentivo de desempeño diferido creado por la concesión basada en acciones.

El Banco seguirá monitoreando y ajustando sus programas de acuerdo con los requisitos regulatorios de los EE. UU. y a nivel global.

El Banco aplica una función de cancelación y recuperación por “conducta perjudicial” a todas sus concesiones diferidas. Si un empleado participa en una conducta perjudicial, cualquier parte no otorgada de los incentivos diferidos será cancelada y las concesiones otorgadas previamente también podrán recuperarse. Además, el Banco opera una “cancelación basada en el desempeño” para las concesiones de incentivo diferidas pensada para personas que toman riesgos individuales y ciertos grupos de personas que toman riesgos. Si se produce una pérdida por cualquier motivo fuera del curso habitual de la actividad comercial, incluso debido a problemas estratégicos, crediticios, de mercado (incluido el riesgo de tasa de interés), de liquidez, operativos, de riesgo de reputación o cumplimiento, se pueden cancelar las concesiones diferidas no pagadas.

El enfoque de remuneración diferida del Banco está destinado a alinear las concesiones con los resultados obtenidos durante un período de medición apropiado. Por lo general, el Banco utiliza un enfoque estándar de otorgamiento de tres años en lugar de personalizar los períodos de otorgamiento de derechos de las LOB, porque el Banco considera que un diseño estándar que se comunica fácilmente proporciona un mejor enfoque y resultado para los empleados y se administra de manera más coherente. Dado que las concesiones se otorgan cada año, según corresponda, en cualquier momento el empleado tendrá un horizonte de tiempo de tres años para centrarse en brindar resultados; el Banco cree que esto debería alcanzar el objetivo del diseño. Al combinar las disposiciones de cancelación y recuperación por conducta perjudicial, el Banco cree que hace hincapié en los resultados sostenibles a largo plazo y en los comportamientos apropiados.

## **5. GESTIÓN DE CONFLICTOS**

El Código de conducta del Banco proporciona las pautas básicas de las prácticas comerciales éticas, gestión de conflictos de intereses y conducta profesional y personal que se espera que los empleados adopten y mantengan. El Código de Conducta del Banco está disponible en el sitio web de Relaciones con Inversionistas de Bank of America

(<http://investor.bankofamerica.com/phoenix.zhtml?c=71595&p=irolgovconduct#fbid=UKv5YeEU3wj>).