

# Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA

## Política de Remuneraciones



A subsidiary of  
Bank of America Corporation

	Nombre	Cargo	Área	Fecha (dd/mm/aaaa)
<b>Preparado Por (Inicial)</b>	Jane Bufkin	Gerente	Recursos Humanos Corporativo – Área Regulatoria	30 de Octubre de 2015
<b>Revisado Por (última revisión)</b>	Ximena Invernizzi	Gerente	Recursos Humanos Chile	12 de Febrero de 2019

Política de Remuneraciones **Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA**

CONTENIDOS

<b>1. Objetivo</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Alcance y responsabilidad</b> .....	<b>3</b>
2.1 Introducción.....	3
2.2 Responsabilidad .....	3
2.3 Principios de remuneraciones .....	3
<b>3. Descripción general del control de remuneraciones</b> .....	<b>3</b>
3.1 Control .....	3
3.2 El proceso de toma de decisiones para determinar la política de remuneraciones.....	4
<b>4. Estructura de la política de remuneraciones</b> .....	<b>4</b>
4.1 El vínculo entre sueldo y desempeño .....	4
4.2 Gestión de riesgo y planes de incentivo .....	5
4.3 Sueldo del empleado .....	6
<b>5. Gestión de conflictos</b> .....	<b>6</b>

## **1. Objetivo**

Con el objeto de evitar que quienes desempeñen funciones para Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA estén expuestos a potenciales conflictos de interés al momento de ofrecer servicios y productos a un cliente acorde a su perfil, y asegurar que ante la existencia de tales conflictos éstos sean resueltos en el mejor interés de los clientes, hemos desarrollado esta Política de Remuneraciones. Esta Política describe los criterios generales utilizados para definir las estructuras salariales y de incentivos y evitar que puedan producirse situaciones que terminen afectando a la Entidad, nuestros clientes o el mercado en general.

## **2. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD**

### **2.1 INTRODUCCIÓN**

Esta Política estipula el diseño y control de los programas de remuneraciones de Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA, de conformidad con la Norma General No. 380, del 9 de marzo de 2015, emitida por la Comisión para el Mercado Financiero.

Bank of America (el "Banco") posee su casa matriz en los Estados Unidos, donde se encuentran también su Presidente Ejecutivo a nivel mundial (en adelante también "CEO") y el Directorio. El Banco es una de las instituciones financieras más grandes del mundo, al servicio de consumidores individuales, pequeñas y medianas empresas, además de grandes compañías con una gama completa de servicios bancarios, de inversiones, gestión de activos y otros servicios de índole financiera. El Banco opera en todo el mundo, incluyendo a Chile, a través de múltiples líneas de negocios mundiales (en adelante también "LOB"). El Banco opera a nivel mundial cuatro líneas principales de negocios: Banca comercial, Banca Global, Mercados globales y Banca Privada de alto patrimonio.

El Banco aplica prácticas prudentes de gestión de riesgos a sus programas de remuneraciones en toda la empresa y está comprometido a atenerse a una estructura de control de remuneraciones que aporte efectivamente a las políticas de gestión de riesgo generales del Banco. La política de remuneraciones, así como los principios y prácticas del Banco se aplican en toda la empresa y, por lo tanto, son aplicables a Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA.

### **2.2 RESPONSABILIDAD**

Esta Política de Remuneraciones es revisada anualmente por el área Recursos Humanos y se presenta a la Alta Administración de MLCDB (Administradores Delegados) para su aprobación formal en la entidad local.

### **2.3 PRINCIPIOS DE REMUNERACIONES**

Con el fin de ofrecer un equilibrio adecuado de riesgo y recompensa, los planes de remuneraciones se han desarrollado conforme a los Principios mundiales de remuneraciones del Banco:

Principio 1. La remuneración debe componerse de una combinación adecuada de sueldo, beneficios e incentivos pagados a lo largo del tiempo que corresponda debidamente a los intereses de los empleados y de los accionistas.

Principio 2. El criterio para el pago de la remuneración debe tomar en cuenta factores de todo el Banco, la unidad de negocios y los individuos.

Principio 3. La remuneración debe determinarse basándose en una combinación de factores financieros y no financieros que reflejan tanto el periodo actual como un periodo más largo.

Principio 4. Los programas de remuneraciones deben incorporar procesos y procedimientos adecuados de control.

Estos principios funcionan en conjunto con prácticas más amplias de remuneraciones, como el compromiso general del Banco de pagar conforme al desempeño, las políticas de remuneraciones y los procesos de gestión de riesgos estipulados en la Estructura de riesgo y Apetito de riesgo del Banco.

## **3. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTROL DE REMUNERACIONES**

### **3.1 CONTROL**

El Banco aplica su política de remuneraciones de manera global y tiene cuatro niveles principales para controlar los planes de remuneraciones e incentivos:

- (i) el Directorio,
- (ii) el Comité de remuneraciones y beneficios (el “Comité”) del Directorio, que se compone en su totalidad por directores independientes y funciona como el Comité global de remuneraciones del Banco,
- (iii) el Comité de remuneraciones gerenciales, y
- (iv) control por parte de la gerencia de cada línea de negocio y de las funciones de control independientes alineadas con la línea de negocios y comités regionales de control (remuneraciones).

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

El Comité supervisa el establecimiento, el mantenimiento y la administración de los programas de remuneraciones y los planes de beneficios de empleados del Banco, e incluye la aprobación de la compensación de los reportes directos del CEO, la aprobación y recomendación de la compensación del CEO al Directorio para su posterior aprobación. Bajo la supervisión del Comité la vigilancia, revisión y responsabilidad del proceso de toma de decisiones de remuneraciones está alocado en niveles apropiados a la estructura del Banco del tal modo que el nivel más relevante de la administración tome las decisiones respecto de remuneraciones con información proporcionada por las Funciones de Control Independientes tales como: Auditoría, Compliance, Recursos Humanos, Legal, Finanzas y Riesgo).

El Comité ha adoptado evaluaciones anuales de la Política de Control de Remuneraciones de Bank of America para controlar las decisiones de éstas y definir su estructura para supervisar el diseño de los programas de remuneraciones en todo el Banco. La Política de Control de Remuneraciones está diseñada para ser congruente con las iniciativas reguladoras mundiales de tal modo que los planes de remuneraciones del Banco no alienten a asumir riesgos excesivos.

El Comité recibe, ocasionalmente, retroalimentación directa de las áreas llamadas funciones de control independientes acerca de los programas de remuneraciones. Para el desempeño del año 2018, además de revisar los incentivos individuales de ejecutivos y ejecutivos seniors que reportan directamente al CEO, el comité se reunió con los responsables de las áreas de las funciones de control independientes del Banco (incluyendo al Responsable de Riesgo) y líneas de negocios para discutir su feedback de acuerdo al proceso de pagar conforme a desempeño, su experiencia respecto de la administración del riesgo y asuntos de conducta. Como resultado de estos procesos y revisiones, y en una combinación con la administración del riesgo y la cláusula de devolución condicional del programa de remuneraciones del Banco, el Banco cree que sus políticas y prácticas de remuneraciones balancean apropiadamente el riesgo y recompensas de una manera en que no se fomenta la excesiva o imprudente toma de riesgo o la creación de riesgos que son razonablemente probables de provocar un efecto adverso en el Banco. Adicionalmente, el Ejecutivo responsable de Riesgo certifica todos los planes de incentivo en el Banco como parte del proceso de control del Comité gerencial de Remuneraciones.

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

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

La piedra angular de la filosofía de remuneraciones de Bank of America en todos los rubros de negocios es pagar conforme al desempeño – refiriéndose al desempeño del Banco, del rubro de negocios y al desempeño individual. A través del proceso de Gestión del desempeño del Banco, los empleados entienden las expectativas de desempeño correspondientes a su cargo a través de un diálogo constante con su gerente. El proceso de Gestión del desempeño es diseñado y monitoreado por el equipo a cargo de Desarrollo de liderazgo en Recursos Humanos. Este proceso se evalúa periódicamente para que satisfaga las necesidades de los gerentes a fin de evaluar y comunicar expectativas de desempeño. A lo largo del año, los empleados reciben retroalimentación sobre su desempeño y en definitiva reciben una calificación por su desempeño en todo el año dependiendo de su logro de las metas correspondientes a su cargo.

Se evalúa el desempeño de cada empleado con objetivos cuantitativos y cualitativos así como comportamientos específicos, y se considera el desempeño en el otorgamiento de remuneración e incentivo a cada empleado. Dependiendo del empleado, los objetivos de desempeño cuantitativo pueden enfocarse en resultados de toda la empresa, línea de negocios o resultados por productos. Los objetivos de desempeño cualitativo pueden incluir calidad y sostenibilidad de ganancias, implementación exitosa de iniciativas estratégicas, adopción de la cultura de riesgo/adherencia a la estructura de riesgo, principios operativos y otros valores centrales del Banco.

## Política de Remuneraciones **Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA**

Los empleados reciben dos calificaciones – una calificación de Resultado (basada en factores como el desempeño comercial) y una calificación de Comportamiento (basada en factores como conducta, aportes al Banco, liderazgo, trabajo en equipo). La escala para ambas calificaciones es: Excede las expectativas, Cumple las expectativas y No cumple las expectativas. Tanto la calificación en resultados como la calificación del comportamiento son utilizadas para determinar la remuneración del empleado. Por lo tanto, la remuneración de un empleado puede verse influenciada no solo por lo que logro del empleado, sino por cómo lo logre; además el empleado puede no recibir ningún incentivo variable si el desempeño no ha sido suficientemente sólido.

El programa de pago por desempeño que otorga el Banco también exige que todos los empleados lleven a cabo una capacitación anual obligatoria sobre riesgo y cumplimiento.

### **4.2 GESTIÓN DE RIESGO Y PLANES DE INCENTIVO**

El riesgo es inherente en toda actividad comercial material que emprenda el Banco. El negocio del Banco lo expone a riesgos estratégicos, crediticios, de mercado, liquidez, cumplimiento, operaciones y de reputación. El Banco debe gestionar estos riesgos para maximizar sus resultados a largo plazo asegurando la integridad de sus activos y la calidad de sus ganancias. Para apoyar las metas y objetivos corporativos del Banco, el apetito de riesgo y las estrategias de negocios y riesgo, el Banco mantiene una estructura de control que delinea las responsabilidades para las actividades de gestión de riesgo, así como el control y la supervisión de dichas actividades, por parte de la gerencia y el Directorio del Banco.

La gerencia ejecutiva desarrolla para la aprobación del Directorio la Estructura de riesgo del Banco, la cual define la responsabilidad del Banco y sus empleados en gestionar el riesgo; la Declaración de apetito de riesgo del Banco, la cual define los parámetros conforme a los cuales asumirá riesgo el Banco; además de los planes operativos estratégicos y financieros del Banco. La gerencia monitorea, y el Directorio supervisa directamente y a través de sus comités, el desempeño financiero del Banco, la ejecución comparada con los planes operativos estratégicos y financieros, el cumplimiento con las mediciones del apetito de riesgo y la idoneidad de los controles internos.

El Banco considera que se aplican prácticas prudentes de gestión de riesgo a sus programas de remuneraciones en toda la empresa. El Banco evalúa continuamente el diseño de sus programas de remuneraciones conforme a la estructura de riesgo. El Comité está comprometido con una estructura de control de remuneraciones que contribuye efectivamente a las políticas de gestión de riesgo más amplias del Banco.

Los planes de incentivo del Banco están diseñados para remunerar a los empleados basándose en la calificación de su desempeño contra sus planes de desempeño y comportamientos individuales, así como el desempeño general del Banco y de las líneas de negocios.

Los fondos de bonos de los planes de incentivo se basan en mediciones de utilidades, las cuales reconocen inherentemente ciertos factores de riesgo subyacentes y se ajustan más para reflejar el uso del capital asociado con rubros individuales de negocios o productos y/o la calidad y sostenibilidad de las ganancias a lo largo del tiempo. La determinación de los fondos de bonos de los planes de incentivo también está sujeta a la discreción de la gerencia que opera de tal modo que se tenga una consideración adecuada del desempeño del Banco en general, los rubros individuales de negocios, los productos y otros factores como el logro de objetivos estratégicos.

Los fondos de bonos de los planes de incentivo pueden ajustarse para reflejar el riesgo a largo plazo que surge a través del desempeño del rubro de negocios y los productos. Estos fondos están vinculados al desempeño en general, incluido el riesgo, de Bank of America y/o líneas de negocios específicos o productos, creando para los empleados un interés con derecho adquirido en el desempeño rentable de todo el Banco y sus divisiones.

El riesgo también es tomado en cuenta y gestionado en relación con los programas de remuneraciones del Banco a través de disposiciones que permiten el ajuste según el desempeño de la remuneración variable diferida. Los empleados que desempeñan cargos donde existe el mayor riesgo están sujetos a niveles más altos de diferimiento y ajustes potenciales de desempeño.

La remuneración de las áreas de soporte conocidas como Funciones de Control independientes se determina independientemente del rubro de negocios respectivo. El financiamiento del fondo de incentivos para estos empleados se basa en el desempeño general del Banco, determinándose los otorgamientos reales de los empleados dependiendo del desempeño individual contra los objetivos predeterminados.

#### **4.3 SUELDO DEL EMPLEADO**

Bank of America remunera a sus empleados usando una combinación equilibrada de remuneración fija, beneficios, incentivos anuales en efectivo e incentivos diferidos (los cuales se entregan en acciones, instrumentos basados en acciones o efectivo). En general, mientras mayor sea el nivel gerencial del empleado más alta debe ser la proporción de la remuneración e incentivo (i) sujeto a diferimiento y (ii) entregada en forma de remuneración en acciones. El Banco considera los otorgamientos en acciones como la manera más simple, más directa de alinear los intereses del empleado con los de sus accionistas. Una parte significativa de los incentivos se entrega como incentivo diferido que generalmente se convierte en una suma ganada y pagadera en un lapso de tres años después del otorgamiento sujeto a la cancelación o cláusula de devolución en caso de haber conducta perjudicial o pérdidas financieras. Este método tiene dos objetivos clave: enfocar a los empleados en resultados sostenibles a largo plazo y someter los otorgamientos de remuneración al riesgo durante un lapso adecuado de tiempo que pueda comunicarse y comprenderse fácilmente.

#### **5. GESTIÓN DE CONFLICTOS**

El Código de conducta ofrece lineamientos básicos de prácticas comerciales éticas, gestión de conflictos de interés y conducta profesional y personal, que se espera que los empleados adopten y respeten. El Código de conducta está disponible en el sitio web de Relaciones con los inversionistas de Bank of America (<http://investor.bankofamerica.com/phoenix.zhtml?c=71595&p=irol-govconduct#fbid=UKv5yEEU3wj>).

Política de Remuneraciones **Merrill Lynch Corredores de Bolsa SpA**

	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área</b>	<b>Fecha (dd/mm/aaaa)</b>
<b>Preparado Por (Inicial)</b>	Jane Bufkin	Gerente	Recursos Humanos Corporativo - Área Regulatoria	30 de Octubre de 2015
<b>Revisado Por (Inicial)</b>	Ximena Invernizzi	Gerente	Recursos Humanos Chile	30 de Octubre de 2015
<b>Aprobado Por (Inicial)</b>	Max Cuenca	Administrador Delegado	N/A	29 de Febrero de 2016
<b>Revisado Por (última revisión)</b>	Amy Marie Stevens	Gerente	Recursos Humanos Corporativo - Área Regulatoria	28 de Febrero de 2019
<b>Revisado Por (última revisión)</b>	Alfredo Azpurua	Gerente	Gerente de Compliance y riesgo operativo Corporativo - Recursos Humanos	05 de Marzo del 2019
<b>Revisado Por (última revisión)</b>	Ximena Invernizzi	Gerente	Recursos Humanos Chile	28 de Febrero de 2019
<b>Aprobado Por</b>	Max Cuenca	Administrador Delegado	N/A	05 de Marzo de 2019