



Directrices y Política de Compensaciones, Indemnizaciones e Incentivos a Gerentes y Ejecutivos Principales

Objetivo

Lograr, a través de una adecuada política de compensaciones, alinear la calidad de la gestión y las prioridades de los ejecutivos principales de la empresa, con los objetivos de mediano y largo plazo de la Sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, debe lograrse minimizar actuaciones de los ejecutivos principales que no estén conformes a los intereses de la Sociedad, o que la expongan a riesgos que no estén acorde a las políticas de la sociedad, así como detectar en forma oportuna los casos en que ésto suceda.

Alcances

Estas directrices aplican especialmente al Gerente General y a los Ejecutivos Principales de la Sociedad.

Políticas Generales

1. La renta del Gerente General y los Ejecutivos Principales debe regirse en lo fundamental por criterios de mercado.

2. La renta del Gerente General y Ejecutivos Principales tendrá un componente fijo y podrá tener también uno variable. La renta variable debe procurar incentivar a los ejecutivos a obtener logros relevantes, que satisfagan las expectativas de mediano y largo plazo de la Sociedad.

Por su parte, los haberes fijos del Gerente General y los Ejecutivos Principales deben corresponder a un desempeño que se traduzca en logros razonablemente satisfactorios de rentabilidad y sustentabilidad de la empresa en el largo plazo, dejando a los haberes variables asociados al logro de beneficios relevantes por sobre el desempeño básico esperado.

3. Al determinarse las compensaciones de los Ejecutivos Principales se deberá tener en cuenta los intereses generales de la Sociedad, y además tomar en consideración las metas e incentivos específicos para las áreas respectivas.

4. El desempeño de los Ejecutivos Principales deberá, en todo lo posible, ser evaluado por factores de rendimiento medibles de carácter objetivo, que se relacionen a los lineamientos del Directorio.



5. Cuando se fijen ingresos variables, debe tenerse especial cuidado para que no puedan generar en los ejecutivos una propensión a presentar utilidades abultadas, o a poner en riesgo la salud financiera o la sustentabilidad de la empresa.

Por lo anterior, es política de la Sociedad no establecer incentivos, ni tampoco indemnizaciones, en función de logros de utilidades o beneficios devengados pero no realizados, cuya situación definitiva pudiera modificarse en el futuro. También, se procurará evitar establecer incentivos basados en la medición de aspectos parciales, cuyo logro pudiera implicar el deterioro de otros aspectos también necesarios para la empresa. Un ejemplo ilustrativo es el incentivo a incrementar ventas sin una adecuada política de precios, o en la calidad crediticia de la cartera, o el logro de plazos de término de proyectos sin consideración a la calidad del diseño y construcción.

6. Las indemnizaciones a Ejecutivos Principales, por término de los contratos de trabajo, deberán sujetarse a las condiciones de mercado para ejecutivos de nivel similar en empresas equivalentes.

Aprobación y Modificaciones

La presente política fue aprobada por el Directorio de la Sociedad en sesión celebrada el 7 de enero de 2016. En caso de realizarse modificaciones, deberá consignarse en este acápite la fecha de celebración de la sesión de Directorio de la Compañía en que se haya aprobado la modificación en cuestión.

Vigencia

El presente documento rige a contar de la fecha anteriormente indicada, y tendrá duración indefinida en tanto el Directorio de la Compañía no adopte otra resolución al respecto.

Mecanismos de Divulgación

El texto íntegro y actualizado del presente documento se pondrá y mantendrá a disposición de los Directores.