

POLÍTICA DE INCENTIVOS Y RETRIBUCIONES

1. Objetivo y Alcance: La Política de incentivos y retribuciones de Banco Atlas permite contar con un sistema de dietas y remuneraciones competitivas en el mercado que garanticen la atracción y retención de Profesionales calificados y con alto rendimiento. -
2. Estructura Salarial, se fija en base a un estudio de mercado hecho por una Consultora especializada del mercado con el fin de otorgar una remuneración acorde a las responsabilidades de los cargos garantizando así la competitividad;
3. Tipos de remuneraciones
 - **Salario**, es la remuneración fija y regular asignada para el cargo a través del cual se realizan los trabajos y/o servicios profesionales contratados
 - **Comisiones**, es la remuneración variable asignada por cumplimiento de metas, sea por colocación / cobranzas u otros indicadores definidos por la Institución.
 - **Dieta**, corresponde a honorarios profesionales asignados para cargos de directores, sean estos Accionistas o Titulares.
 - **Premios anuales**, es un beneficio adicional, que el Banco otorga sobre su renta neta a las personas vinculadas y activas de la Institución.
4. Frecuencia, Niveles y Criterios de Aprobación
 - Frecuencia: anual de honorarios del Directorio, Sindico, Gerentes y Colaboradores en general
 - Niveles de aprobación:
 - **La Asamblea General Ordinaria**, define anualmente el régimen y ajuste de honorarios del Directorio y de los Síndicos.
 - **El Directorio**, establece y define anualmente el ajuste salarial de la Gerencia General.
 - **La Gerencia General**, define anualmente los ajustes de salarios y las escalas de las remuneraciones variables, según necesidad o practicas del mercado a la Plana Ejecutiva y de los colaboradores en general en conjunto con cada Gerencia.
 - Criterios: con la firme convicción que el Equipo Humano de Banco Atlas es el motor que impulsa el crecimiento y la sostenibilidad del negocio, los porcentajes de ajustes de salarios están relacionados al desempeño de los Colaboradores, los premios anuales, denominados bonos tienen como objetivo el cumplimiento de objetivos estratégicos y metas institucionales, así como también promover fuertemente la meritocracia individual y al mismo tiempo fortalecer el espíritu de equipo como competencia clave para el logro de los resultados de alto rendimiento.

Tanto los miembros del Directorio como todos Colaboradores del Banco poseen dos premios anuales especiales por la gestión realizada. Los montos son establecidos en el presupuesto general del ejercicio y las erogaciones en estos conceptos son contabilizadas como gastos del ejercicio corriente. La Asamblea General Ordinaria establece un tope máximo a ser distribuido en relación con las utilidades del ejercicio.

5. La estructura salarial variable, se define en base a una escala de cumplimiento de objetivos, aprobados por el Directorio y está orientado a posiciones con metas comerciales y/o de cobranzas.