

A professional office setting where three business professionals are gathered around a table. A man in a white shirt and blue tie is holding a large sheet of paper with a diagram, smiling as he shows it to a woman in a dark blue blazer and another man in a dark suit and blue tie who is leaning over his shoulder. The background shows a bright window with blinds.

# Bono de Participación Anual

---

2019





# Grupo Objetivo

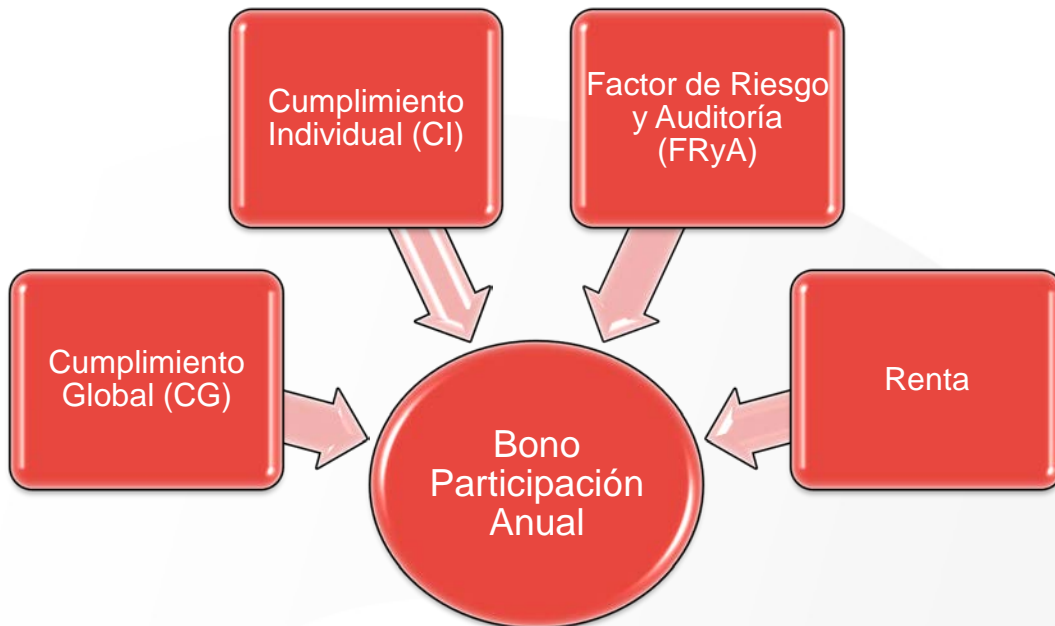
- **Afectos a este Bono:**

- Conforme al contrato colectivo, el personal administrativo, cuya estructura de renta es esencial y principalmente fija (60% fijo).
- Jefaturas hasta nivel de Subgerentes, cuya remuneración también sea principalmente fija.

- **No están afectos a este Bono, dada su estructura de renta mayoritariamente variable:**

- ESI, Jefes de Equipo, Directores de RRVV, Ejecutivos Comerciales de RRVV, Ejecutivos Mantenimiento de Clientes, Jefes Comercial Canal externo, Promotores Captadores RRVV y Supervisor de Promotores

# Modelo



## Cumplimiento Global (CG):

Sumatoria ponderada de todas las metas establecidas para la empresa para el año respectivo.

Resultado de metas globales de la compañía, tiene tope en 120%.

Para que se active el pago de bono debe ser mayor a un 80%.

## Cumplimiento individual (CI):

Resultado de Metas o de Evaluación Conductual, según corresponda.

Resultado de cada colaborador, tiene tope de 120%.

Para que se active el pago del bono, debe ser mayor a 85%.

## Factor de Gestión de Riesgo y Auditoría (FRyA)

**\*\*El bono target es de 2:** Se entiende como renta el sueldo base más la gratificación. Se considera la renta de diciembre o en caso de aumento en el último trimestre, ambas rentas de manera proporcional a los meses de cada renta.

# Modelo – Factor de Gestión de Riesgo y Auditoría

**A. Auditoría:** Foco en el cumplimiento de políticas, procesos, procedimientos y prácticas.

– **Se consideran sólo los responsables y/o dueños de procesos.**

– Corresponde al resultado de la auditoría al proceso realizado en base a riesgo. Una vez cerrada en conformidad la Auditoría, se procede a calificar. Para efectos de bono, se distinguen tres escenarios:

1. Resultado Insuficiente: es parte del nivel insatisfactorio en su cota inferior (2.01 - 2.5). El factor a utilizar dependerá de la evaluación de las medidas implementadas:

Seguimiento 1ª Auditoría	Impacto si Robusto	Impacto si Bueno	Impacto si Suficiente	Impacto si Insuficiente
Insuficiente	0%	-5%	-10%	-40%

2. Resultado Débil: es parte del mismo nivel insatisfactorio en su cota superior (2.51 – 3). El factor a utilizar dependerá sólo del resultado de la primera auditoría:

1ª Auditoría	Impacto
Débil	-40%

3. Resultado Crítico: El factor a utilizar dependerá sólo del resultado de la primera auditoría. Esto se sustenta porque para obtener esta nota de haberse constatado que los principales riesgos asociados al proceso no cuentan con políticas, procedimientos o controles que mitiguen su riesgo.

1ª Auditoría	Impacto
Crítico	-100%

# Modelo – Factor de Gestión de Riesgo y Auditoría

## B. Incidentes Operacionales: Foco en el oportuno levantamiento de incidentes.

- La unidad responsable de sancionar y determinar los involucrados es el Comité de Gestión de Riesgos
- En caso que un Incidente Operacional no sea reportado en forma oportuna a la Unidad de Gestión de Riesgos, por las vías establecidas para ello, se establece un castigo máximo de un 10% .
- **Este factor aplicará al mayor nivel jerárquico que haya tenido conocimiento del incidente, limitado hasta el nivel del Responsable del Proceso.**
- La unidad responsable de sancionar y determinar los involucrados es el Comité de Gestión de Riesgos

Análisis de Incidente		Castigo
Reporte	No reportado dentro de las primeras 72 horas de detectado	Analizar caso
Clasificación del Incidente	Incidente Bajo	0% a -3%
	Incidente Medio	-4% a -6%
	Incidente Alto	-6% a -10%

- Adicionalmente, el Comité de Gestión de Riesgos puede establecer sanciones a incidentes no considerados en el factor, de acuerdo a la gravedad y/o consecuencias del evento. El castigo máximo considerando todos los casos puede ser de un -10%.

# Modelo – Factor de Gestión de Riesgo y Auditoría

## C. Levantamiento Oportuno de Riesgos y Calidad en Gestión de Riesgos: Foco en la prevención.

- Existe un beneficio por **detectar un riesgo no existente en la Matriz de Riesgos** de la Compañía y tras su evaluación se determine que su riesgo residual está fuera del apetito de riesgo.
- El premio aplica al colaborador que informó el riesgo a la Unidad de Gestión de Riesgos por las vías establecidas para ello, y puede aplicar un porcentaje desde 0% a 10%.
- Los dueños de proceso pueden proponer durante el mes de noviembre al Departamento de Gestión de Riesgos a aquellas personas que de acuerdo a su mirada hayan realizado una **gestión sobresaliente durante el año en términos de Gestión de riesgos**.
- Durante el mes de diciembre, el Departamento de Gestión de Riesgos en conjunto con los dueños de proceso prepararán una propuesta a presentar al Comité de Gestión de Riesgos, quien definirá si las personas propuestas tendrán o no premio.
- El premio máximo total conjunto por Levantamiento Oportuno de Riesgos y Calidad en Gestión de Riesgos es de un 10%.

# Modelo – Cumplimiento Global 2019

OBJETIVOS	METAS COMPAÑÍA	CONCEPTO	PESO	COTA INF (%)	COTA SUP (%)	META 2019
RESULTADOS COMERCIALES	RRVV	RECAUDACION con TIR 9% (UF)	15%	85	140	9,903,000
	VIDA	RECAUDACION NETA (UF)	5%	85	140	1,285,637
	VIDA	MARGEN FINANCIERO (UF)	15%	85	140	131,910
	EXPERIENCIA DE CLIENTES	INDICE SATISFACCION CLIENTES SEGMENTO PENSIONADOS (PRAXIS)	5%	89	102	84
		INDICE SATISFACCION CLIENTES SEGMENTO VIDA (PRAXIS)	5%	90	110	50
DISCIPLINA USO DE RECURSOS	GASTOS FIJOS	GASTOS SIN INCLUIR BONO DE DESEMPEÑO (UF)	10%	90	140	-812,339
	MARGEN ANTES DE IMPUESTO	SEGÚN PRESUPUESTO (UF)	45%	30	140	1,884,415
<b>TOTAL CUMPLIMIENTO GLOBAL</b>			100%			



# Modelo – Tabla Factores de Pago

- Tabla referencial para bono target de 2 rentas anuales.

Cumplimiento Global			
% Cumplimiento	Factor de Pago	% Cumplimiento	Factor de Pago
<b>Menos de 80</b>	<b>0.00</b>	<b>100</b>	<b>0.70</b>
80	0.10	101	0.72
81	0.13	102	0.74
82	0.16	103	0.76
83	0.19	104	0.78
84	0.22	105	0.81
85	0.25	106	0.83
86	0.28	107	0.85
87	0.31	108	0.88
88	0.34	109	0.90
89	0.37	110	0.93
90	0.40	111	0.96
91	0.43	112	0.98
92	0.46	113	1.01
93	0.49	114	1.04
94	0.52	115	1.07
95	0.55	116	1.10
96	0.58	117	1.13
97	0.61	118	1.16
98	0.64	119	1.19
99	0.67	<b>120</b>	<b>1.22</b>

Cumplimiento Individual	
% Cumplimiento	Factor de Pago
<b>Menos de 85</b>	<b>0.00</b>
85 - 87	0.50
88 - 90	0.70
91 - 93	0.90
94 - 96	1.05
97 - 99	1.15
<b>100 - 102</b>	<b>1.30</b>
103 - 105	1.42
106 - 108	1.54
109 - 111	1.63
112 - 114	1.72
115 - 117	1.81
<b>118 - 120</b>	<b>1.90</b>

# Reglas



- Colaborador debe estar vigente en la Compañía al momento del pago (marzo año siguiente).
- Fecha de ingreso anterior al 1 de julio del año en curso.
- El pago del bono es proporcional a los días efectivamente trabajados durante el año calendario.
  - En caso de cambio de cargo, debe haber trabajado al menos 6 meses en un cargo afecto a bono y se paga proporcional a los días trabajados . De no cumplirse la condición de plazo no se paga bono anual, ya que no hay información para evaluar.
  - Si la suma anual de días de ausencia por cualquiera sea la causa, es mayor o igual a 180 días corridos, **no se paga bono**.

**Ejemplo:** *Si una persona no trabaja enero y febrero, 15 días de mayo, 15 días de junio, agosto, noviembre y diciembre, habrá estado fuera 180 días corridos.*

- Si la suma anual de días de ausencia por cualquiera sea la causa, es menor a 30 días corridos, se considerarán trabajados. Si son mayores (menos de 180), se pagará el bono proporcional.

**Ejemplo:** *Si una persona no trabaja 10 días en enero, 5 días en marzo y 15 en julio, habrá estado afuera 30 días corridos.*

# Reglas

A close-up photograph of a hand holding a silver and gold pen, writing on a document. The document has some text and checkboxes, but it is mostly out of focus. The word 'Reglas' is overlaid in large white font on the top part of the image.

- **Se exceptúan de la regla anterior:** Se considerarán trabajadas al 100%
  - Licencias maternales de pre y post natal.
  - Licencias parentales de media jornada.
  - Licencias de media jornada.
  
- **\*\* Excepción 2019 (NUEVO):** Para colaboradores con medición de metas, que tengan un cumplimiento global desde 100% y que tengan más de 30 días de ausencia en el año, la jefatura podrá revisar la proporcionalidad a aplicar, dependiendo del impacto que tuvo la ausencia del trabajador en el resultado alcanzado.

A photograph of three business professionals in an office setting. A man in a white shirt and blue tie is seated at a desk, holding a large sheet of paper. A woman in a dark blue blazer is seated next to him, looking at the paper with a smile. A man in a dark suit and blue tie is standing behind them, also looking at the paper. The background shows office windows and a desk with a pen.

# Bono de Participación Anual

---

2019