

<p>1.Principales riesgos que se consideran al aplicar medidas de remuneración</p> <p>2.Descripción general de la naturaleza y tipo de medidas para considerar los riesgos del punto anterior</p> <p>3.Análisis de las formas en que estas medidas afectan a la remuneración</p> <p>4.Análisis en que estas formas han cambiado en el último año, razones e impacto de dichos cambios en las remuneraciones</p>	<p>Riesgos de liquidez, mercado, de crédito.</p> <p>Los riesgos que se derivan de posiciones discrecionales que la Insitución tiene autorizadas por el Consejo de Administración a operar y algun otro evento que considere el Comité de Remuneracion.</p> <p>Se establecen parámetros que indican la gravedad del potencial del impacto que puede generar el exceso, Dichos parámetros son tomados en cuenta para la asignación final de remuneraciones.</p> <p>La forma en la cual se impactan las remuneraciones no ha cambiado0</p>
<p><i>e)Vinculación del rendimiento de la institución con los niveles de remuneración</i></p> <p>1. Principales parámetros de rendimiento para la institución, las líneas de negocio y el personal a nivel individual</p> <p>2. Vinculación de las remuneraciones individuales con el desempeño de toda la institución y con el desempeño particular</p> <p>3.Medidas puestas en práctica para adaptar las remuneraciones en caso de que el resultado de las mediciones de desempeño indiquen debilidades</p>	<p>Cumplimiento de Presupuesto y de Objetivos definidos</p> <p>Nuestros planes de compensación variable se ajustan en función del desempeño individual y también en función del desempeño de la Institución.</p> <p>El modelo provee lineamientos para ajustar las remuneraciones en función del desempeño: éstos pueden ser, ajustes discrecionales por incumplimiento de parámetros de riesgo, códigos de conducta u otros, evaluaciones del Comité de Remuneraciones, etc.</p>

<p><i>f) Forma en que se ajustan las remuneraciones por rendimientos a largo plazo</i></p> <p>1. Política para transferir la retribución variable devengada y, como la transferencia de la porción de la remuneración variable es diferente para los empleados o grupos de empleados. Factores que determinan la fracción variable de la remuneración y su importancia relativa</p> <p>2. Criterio para ajustar las retribuciones transferidas antes y después de devengar a través de acuerdos de reintegración</p>	<p>Los factores que determinan la fracción variable se relacionan con el tipo de puesto y el mercado</p> <p>Ajustes discrecionales de acuerdo con lo expuesto en el anterior inciso 3</p>
<p><i>g) Descripción de las diferentes formas de remuneración variable utilizadas y justificación de tales formas</i></p> <p>1. En efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones y otras formas</p> <p>2. Análisis sobre el uso de las distintas formas de remuneración variable y, si la combinación de las distintas formas es diferente entre los empleados. Análisis de los factores que determinan la mezcla y su importancia relativa.</p>	<p>En efectivo.</p> <p>No aplica</p>

II. Información cuantitativa:	2018			
	Número	Porcentaje	Efectivo	Acciones
a) Número de reuniones del Comité de Remuneraciones durante el ejercicio	4			
b) Número de empleados que recibieron una remuneración extraordinaria	1042	NA		
1) Número y monto total de bonos garantizados	0	0.0%		
2) Número e importe de los premios otorgados	0	0.0%		
3) Número y monto total de las indemnizaciones o finiquitos	38	85.0%		
4) Importe de las Remuneraciones extraordinarias pendientes de otorgar, desglosadas en efectivo, acciones e instrumentos vinculados y otras formas		0.34%	100.0%	0.0%
5) Monto total de las remuneraciones otorgadas y pagadas en el ejercicio		77.9%		
c) Desglose del importe de las Remuneraciones conforma a:				
1) Remuneración fija y variable	Remuneración Fija:	32%	Variable:	68%
2) Transferida y no transferida	Transferida:	0%	o transferida:	0%
3) Remuneración extraordinaria divididas en prestaciones pecuniarias, acciones e instrumentos vinculados y otros tipos	Pecuniarias:	100%	Acciones:	0%
d) Exposición de los empleados a ajustes implícitos (valor de las acciones o participaciones) y ajustes explícitos (recuperaciones fallidas o reversiones similares o premios ajustados a la baja)				
1. Importe total de las remuneraciones transferidas pendientes y retenidas expuestas a ajustes posteriores explícitos o implícitos		0.23%		
2. Importe total de las reducciones debido a ajustes ex post explícitos		0.0%		

2019			
Número	Porcentaje	Efectivo	Acciones
4			
1220	NA		
0	0.0%		
0	0.0%		
50	91.7%		
		100.0%	0.0%
	0.30%		
	76.3%		

Remuneración Fija:	33%	Variable:	67%
Transferida:	0%	o transferida:	0%
Pecuniarias:	100%	Acciones:	0%

	0.20%
	0.0%

	2018	2019
% que Representa la cuenta 6410 de la 6400	67.7%	68.1%