



POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS

A) Finalidad

La presente política tiene por objeto establecer los principios y criterios sobre los cuales se fijarán las remuneraciones de los Directores, Gerentes y demás colaboradores de la Entidad, procurando que sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas y acorde con el mercado.

Al respecto, la remuneración está orientada a procurar el reconocimiento de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas y los incentivos variables se enfocan en recompensar el desempeño y los logros destacados de nuestros colaboradores, con el fin de motivar a los mismos a lograr el alcance de mayores y más desafiantes objetivos desde el punto de vista personal y para la Entidad.

Así pues, la retribución de los colaboradores estará compuesta por una parte fija RBNH (Remuneración Bruta Normal y Habitual), la cual será establecida al inicio de la relación laboral en base a la función a desarrollar y parámetros de mercado. La misma podrá verse sujeta a eventuales modificaciones, ya sean basadas en acuerdos paritarios o incrementos voluntarios en base a mercado o logros. La parte variable estará sujeta a logro de los objetivos establecidos, tanto individuales, como colectivos, según alcance determinado.

Este Directorio velará que los lineamientos aplicados en el marco de esta política cumplan en todo momento con la legislación societaria, laboral y previsional aplicables, así como su consistencia con la estrategia de negocio y de riesgo, así como con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad, incorporando medidas que prevengan conflictos de intereses.

B) Ámbito de Aplicación

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por nuestros colaboradores en su puesto de trabajo. Lo que implica: a) Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido. b) Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que implica que los paquetes de Retribución Global (fija y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia. c) Ir en consonancia con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.

C) Revisión y difusión

La Política de Remuneración e Incentivos, será revisada anualmente por el Directorio..

Adicionalmente, y con la misma frecuencia, el Directorio revisará los planes de remuneración, sus procesos y resultados, y evaluará si el sistema de remuneración implementado en la entidad está creando los incentivos deseados para gestionar los riesgos asociados a dicho sistema. En caso de ajustes establecidos por la legislación aplicable, la política se revisará en lo pertinente.

La presente política será comunicada a todos los colaboradores de Valores Paraguay Fiduciaria S.A., por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que ésta considere oportunos. De igual modo, estará a disposición de todo el personal de Valores Paraguay Fiduciaria S.A., para su análisis y consulta.

D) Remuneración del Directorio

La política de pago de retribución a directores observará estrictamente las disposiciones legales vigentes. Es materia de la Asamblea de Accionistas aprobar las remuneraciones a los Directores.

Anualmente, el Directorio elaborará una propuesta de honorarios para su tratamiento por la Asamblea de Accionistas, fundamentando su razonabilidad. La propuesta deberá tener en consideración (i) la existencia de utilidades y la distribución de dividendos, (ii) el monto aprobado por la Asamblea el año previo, (iii) el logro de los objetivos propuestos, (iv) las responsabilidades asumidas por cada director y su participación en los órganos y comités de la Entidad, (v) las pautas del mercado, y (v) las particulares circunstancias de negocios que apliquen a la Entidad en cada oportunidad.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS

El Directorio no podrá abonar anticipos a cuenta de futuros honorarios a los Directores, sin la autorización previa de la Asamblea de Accionistas.

E) Evaluación de desempeño anual de la Gerencia y colaboradores

Estamos convencidos de que la evaluación del desempeño del personal ayuda a promover una comunicación sincera, de dos sentidos, entre el Jefe y la persona evaluada y ayudar al individuo a tomar más responsabilidad para el mejoramiento de su desempeño.

Los Recursos Humanos son claves para el logro de las metas establecidas, por lo que es imprescindible que los objetivos individuales estén alineados a los organizacionales, de forma tal que el empleado se vea como parte de la empresa, entienda mejor su participación respecto de los resultados que se esperan de él e identifique el estrecho vínculo existente entre los objetivos de rentabilidad de Valores Paraguay Fiduciaria S.A. y las legítimas aspiraciones de mejoras en el nivel de vida de quienes trabajan en ella.

La evaluación es una vía para mejorar el rendimiento de los empleados, es útil para señalar sus puntos fuertes y débiles, es decir los aspectos en los que el empleado tiene un correcto desempeño que debe consolidar, y aquellos en los que presenta rendimientos inferiores a los esperados y que por tanto debe mejorar en corto plazo. Sus conclusiones quedarán documentadas en la entrevista de devolución que cada evaluador mantendrá de sus evaluados.

Evaluación por Cumplimiento de Objetivos: entendemos que el objetivo es hacia donde se dirigen nuestras acciones, tienen como característica ser el resultado de acciones alcanzadas en determinado periodo de tiempo. Estos son indispensables en nuestra planificación de trabajo. El reto de trabajar por objetivos es que representa una medida/evaluación de nuestra eficacia, potencial, experiencia, profesionalismo, capacidad y conocimiento para brindar resultados tangibles.

La administración por objetivos nos permite concentrar los esfuerzos y orientar las actividades de nuestros empleados, áreas, equipos gerenciales y similares hacia los procesos esenciales para el éxito del negocio.

La evaluación por objetivos estará sujeta en primer lugar al cumplimiento de dos objetivos individuales (aplicable a todo el personal, incluido el Management): 1) el logro del cumplimiento de las metas alcanzables y programadas para el año, 2) Trabajo en equipo. Más allá de supervisarse el cumplimiento de los mismos, también se valorizarán los siguientes pilares necesarios y prioritarios que todo funcionario de Valores Paraguay Fiduciaria S.A. en el ejercicio de sus funciones debe tener en cuenta: a) la responsabilidad aplicada en su función, en base a las metas establecidas. b) su participación e involucramiento con otras áreas de la Entidad con el propósito de alinear sus objetivos con el de la Institución. c) la innovación y creatividad aplicadas con el fin de aportar un valor agregado a sus funciones, y por ende al negocio. d) el ejercicio y supervisión de las políticas de la Institución y de su Código de Ética. e) el sentido de pertenencia y aceptación de la misión, visión y responsabilidades de la empresa. f) Compromiso por sus tareas. g) el grado en que colabora/aporta a la elaboración y/o modificación de las políticas de la Entidad. h) su predisposición para relevar procesos y riesgos asociados, así como declarar eventos de riesgo operacional cuando se produzcan. i) demostrar compromiso frente a la prevención del lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, capacitando y denunciando cualquier hecho inusual o sospechoso detectado en el desarrollo de las tareas propias o del equipo.

El sistema de evaluación aplicable se basará en una escala numérica del 1 al 10, que se asignará en base al porcentaje de objetivos cumplidos durante el año. Cada colaborador tendrá asignado un target máximo a obtener (Remuneración variable), el cual será definido en base a las responsabilidades de las funciones asignadas.

En segundo lugar, la retribución variable, también estará sujeta al cumplimiento de dos objetivos colectivos (aplicable sólo al Management): 1) La Utilidad Neta., 2) Gastos Administrativos / Totalidad de Ingresos. (Para el cálculo del indicador se contrasta los gastos de administración sobre la totalidad de ingresos proyectada con la obtenida al final del ejercicio.)