Directrices para la
Compensación de Ejecutivos Principales

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Fernando Moreno Contralor Corporativo	Juan Andrés Errázuriz Gerente General	Directorio Enaex S.A.
Fecha Elab.: 21.03.2013	Fecha Rev.: 21.03.2013	Fecha Aprob.: 21.03.2013
Fecha última actualización: 06.11.2015	Fecha Rev. Última actualización: 18.11.2015	Fecha Aprob. Última actualización: 25.11.2015

INTRODUCCIÓN

Enaex S.A., en lo sucesivo

1. OBJETIVO

El objetivo de este documento, es definir lineamientos generales sobre los cuales se establecerán las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales de la Compañía. Los lineamientos y directrices permitirán reconocer y compensar el desempeño y el logro de los objetivos estratégicos, así como también, comprometer a los colaboradores con la creación de valor para la Compañía, logrando la permanencia de ejecutivos claves.

2. ALCANCE

Todas las políticas de compensación e indemnización para los principales ejecutivos de la Compañía, deberán cumplir con las directrices que se establecen en el presente documento.

3. RESPONSABLES

Comité de directores	Responsable de velar por el cumplimiento de las directrices para la compensación de ejecutivos principales

4. REFERENCIAS

Sin referencias.

5. LINEAMIENTOS GENERALES DE LAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN E INDEMNIZACIÓN DE EJECUTIVOS PRINICPALES

- La política de compensación e indemnización de la Compañía, deberán contener objetivos claros, dentro de los cuales podrían encontrarse:

  i) Reconocer y recompensar el desempeño y logro de los objetivos;
  ii) Comprometer a los ejecutivos con la creación de valor para la Compañía;
  iii) Incentivar los objetivos de mediano y largo plazo;
  iv) Retener los talentos en la Compañía.

- Las políticas de compensación e indemnización podrán ser diseñadas por la Compañía o por un tercero designada por ésta.
- Las políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás ejecutivos principales, así como las estructuras salariales de Enaex S.A. serán revisadas anualmente por el Directorio de ENAEX S.A. a fin de detectar y corregir eventuales incentivos a que los ejecutivos expongan a la sociedad. Los sistemas de remuneración y planes de compensación a revisar por el Directorio de Enaex S.A. en pleno, tendrán carácter de confidencial.
- En cualquier caso y antes de la adopción de un sistema de compensación, se identificarán y analizarán los riesgos asociados, a fin de minimizar los incentivos perversos y la exposición inadecuada a riesgos propios del negocio.
- El Directorio de Enaex S.A. en pleno, podrá solicitar la asesoría de un tercero para asistir en la detección de anomalías y en el análisis de las estructuras salariales y políticas de compensación de Enaex S.A.
- Las compensaciones estarán alineadas con las remuneraciones promedio del mercado, así la Compañía podrá solicitar estudios de remuneraciones y/o realizar análisis de posicionamiento de las remuneraciones en el mercado.

6. VIGENCIA

Las presentes directrices entrarán en vigencia al momento de la aprobación por el Directorio de Enaex S.A. y será revisado anualmente, en función de las necesidades.