

Resumen Ejecutivo

Política Salarial Integral Octubre-2025

Síntesis de la norma institucional que regula la administración salarial del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con énfasis en equidad interna, competitividad externa, sostenibilidad financiera, productividad y gobernanza.

1. Propósito de la política

La política establece el marco técnico y estratégico para la administración de las remuneraciones en el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, su finalidad es garantizar una compensación justa, competitiva y alineada con los objetivos institucionales, la sostenibilidad financiera y la atracción y retención del talento humano.

2. Objetivo

Dotar al Conglomerado de sistemas de compensación que permitan:

- Atraer y retener personal calificado.
- Remunerar de forma equitativa según la contribución y el desempeño.
- Garantizar la igualdad y equidad de género.
- Mantener equilibrio entre el costo laboral y el beneficio organizacional.

3. Alcance

La política es de cumplimiento obligatorio para todas las personas trabajadoras, representantes legales y Unidades Estratégicas de Negocio que integran el Conglomerado Financiero Banco Popular.

4. Principios fundamentales

Trabajo decente	Competitividad salarial
Equidad interna	Evaluación del desempeño
Desarrollo del talento humano	Atracción y retención del personal
Sostenibilidad financiera	Respeto del ordenamiento jurídico vigente

5. Lineamientos técnicos permanentes

- Revisión del segmento de mercado cada cinco años.
- Estudios salariales de mercado al menos dos veces al año.
- Revisión de escalas salariales al menos dos veces al año.
- Revisión de instrumentos de valoración de puestos cada dos años.
- Análisis de variables de desempeño, productividad y competitividad para sustentar decisiones salariales.

6. Modelo de definición salarial

6.1 Puestos cubiertos por la Convención Colectiva

- Salario Base + Pluses: considera ajustes con referencia en estudios oficiales sobre costo de vida, revisión semestral, disponibilidad financiera y aprobación de la Junta Directiva Nacional.
- Salario Único: se fundamenta en estudios salariales del mercado financiero, utiliza como referencia el Percentil 50 del segmento definido y se revisa semestralmente.

6.2 Sociedades Anónimas

- Utilizan salario único.
- La referencia principal corresponde al Percentil 50 del segmento especial de mercado.
- Los salarios no pueden superar los de puestos homólogos del Banco Popular, salvo excepciones previstas en la política.
- Los ajustes dependen de la situación financiera de cada sociedad y de la aprobación de su Junta Directiva.

7. Criterios para Alta Gerencia, Órganos de Control y puestos fuera de Convención

La política establece los parámetros para la definición de los salarios de las posiciones referenciadas en este punto.

8. Equidad, competitividad y homologación salarial

La política establece que las remuneraciones deben guardar equilibrio entre equidad interna y competitividad externa, así mismo, dispone que la homologación de puestos entre el Banco y las Sociedades Anónimas debe realizarse bajo criterios de mercado, evitando que las sociedades establezcan condiciones salariales superiores a las del ente fundador, salvo esquemas autorizados de comisiones o compensación variable.

9. Productividad y compensación variable

- Reconocimientos asociados al Cuadro de Mando Integral.
- Balance de Desarrollo Personal.
- Sistemas de compensación variable vinculados al cumplimiento de metas y resultados de negocio.
- Esquemas sujetos a controles de riesgo, desempeño y normativa interna.

10. Gobernanza y responsabilidades

- La Junta Directiva Nacional aprueba la política y sus modificaciones.
- Las Gerencias Generales son responsables de su aplicación.
- La Dirección Corporativa de Capital Humano es responsable del seguimiento, evaluación y actualización de la política.