

Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Organización: Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Nombre de la Política: Política Salarial Integral

Fecha: Octubre 2025

Dependencia Responsable		Personal Responsable
Modificado por:	División Gestión del Talento	Licda. Vera Tenorio Araya
	Dirección Corporativa Capital Humano	Licda. Silvia Goyez Rojas
Revisado por:	Gerencia General Corporativa	Licda. Gina Carvajal Vega
		Referencia
Aprobación:	Junta Directiva Nacional	JDN-6130-Acd-815-2024-Art-8

División Gestión de Procesos	Personal Responsable	Firma
Asesoría de Calidad:	Lic. Esteban Monge Mora	

		Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha:	Octubre 2025
Control de cambios					
Fecha de actualización	Versión	Descripción del Cambio			
Agosto, 2019	01	• Aprobación de la política según acuerdo JDN-5660-ACD-598-2019-ART-7			
Junio 2020	02	• Ajustes en el apartado denominado Definición de Salarios en puestos de la Alta Gerencia, Órganos de Control y puestos fuera de Convención Colectiva, aprobado según acuerdo JDN-5729-Acd-406-2020-Art-9			
Noviembre 2020	03	Alineación a los instrumentos de Planificación Estratégica y Pautas, en cumplimiento al: Acuerdo No. 339 JDN Sesión No. 5725, inciso 1- b): 2- Solicitar a la Administración que se concluya el proceso de revisión de las políticas estratégicas del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal con su respectivo alineamiento a las Pautas y Orientaciones vigentes de la Asamblea de Trabajadores, la Estrategia Global y el Cuadro de Mando Integral, el Modelo de Gestión de Negocios y los planes de acción, con el fin de establecer el marco de organización que mejor se ajuste para mantener un hilo conductor e integrador entre todos los instrumentos de planificación....”. Plan de Mitigación 1033: Revisión de las Políticas Estratégicas vigentes para su alineamiento con la Estrategia recientemente aprobada” Realizado por la División de Planificación Estratégica. • Cambios solicitados mediante oficio DPE-245 y 296-2020			
Octubre 2021	04	• Mediante el acuerdo JDN-5867-Acd-836-Art-9, Inciso 1ª-RR1, sesión celebrada el 25 de octubre de 2021, la Junta Directiva Nacional aprueba lo siguiente: Ajustes en los siguientes apartados: Introducción IV. Definición de términos V. c. Definición de salarios en puestos incorporados en la Convención Colectiva del BPDC. d. Definición de salarios en puestos en las Sociedades Anónimas del CFBPDC. e. Definición de salarios en puestos de la Alta Gerencia, Órganos de Control y Puestos Fuera de Convención Colectiva. i. Homologación de puestos de las Unidades Estratégicas de Negocio bajo criterios de mercado. o. Instrumentos de reconocimiento de la productividad (Cuadro de Mando Integral-Balance de Desarrollo Personal)			
Agosto 2023	05	• Se modifica en el <i>Aparatado VI Descripción de la Política</i>, punto c. Definición de salarios en puestos incorporados en la Convención Colectiva del BPDC, aprobado según acuerdo JDN-6031-Acd-988-2023-Art-12.			
Agosto 2024	06	• Se modifica en el <i>aparatado VI Descripción de la Política</i>, e. Definición de Salarios en puestos de la Alta Gerencia, Órganos de Control y puestos fuera de Convención Colectiva y transitorio, aprobado según acuerdo JDN-6130-Acd-815-2024-Art-8.			
Octubre 2025	06	• Actualización sin cambios conforme oficio DGT-2696-2025			

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal "Política Salarial Integral"			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Tabla de Contenido

I.	Introducción	4
II.	Objetivo	5
III.	Alcance.....	5
IV.	Definición de términos	5
V.	Enunciado de la Política	7
VI.	Descripción de la Política	7
VII.	Documentos relacionados	12

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”				
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha:	Octubre 2025

I. Introducción

El Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (CFBPDC) ha definido una orientación salarial aplicable a las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) que lo conforman, de modo que esta guíe la consecución de los resultados deseados en cada uno de los ejes de la estrategia, procurando que los resultados se visibilicen de forma positiva en las perspectivas económica-financiera, social y ambiental. Esta política interactúa y genera acción directa en otros instrumentos de gestión del personal según la normativa vigente.

Esta Política Salarial se constituye en uno de los principales elementos para retribuir y compensar en forma justa a los trabajadores y trabajadoras por la prestación de servicios al CFBPDC, sea que efectúen gestión pública, o gestión laboral ordinaria, a la vez que procura la creación de valor en los segmentos de mercado que atiende cada una de las UEN del Conglomerado y genera un efecto social alto en cada una de las regiones del país.

Por otra parte, responde a la naturaleza, misión y fines especiales del Banco Popular, definidos en su Ley Orgánica, así como, a los lineamientos establecidos en las **Orientaciones Políticas para el Fortalecimiento Institucional, punto 1.2 “ámbito social”**

Asimismo, se complementa con las siguientes Políticas:

- Política de Crecimiento Humano
- Política de Igualdad y Equidad de Género
- Política de Derechos Humanos
- Política de Accesibilidad
- Política de Salud Ocupacional
- Política de Gestión del Conglomerado
- Política de Innovación

A la vez, toma en cuenta lo dispuesto en el Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros, Decreto Ejecutivo N° 27503-H, sobre todo el artículo 9, a saber:

“Política de empleo y salarios. En materia de empleo, se sujetarán a lo que disponga la Junta Directiva del Banco o ente público, titular del capital social, sin perjuicio de las directrices que emita el Poder Ejecutivo. El régimen que en esta materia se aplique en el puesto de bolsa, en la sociedad administradora de fondos de inversión o en la operadora de pensiones no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador. Se exceptúan de esta disposición los corredores de bolsa que, por su propia naturaleza, no pueden ser homologados con puestos del ente fundador, rigiéndose entonces por las condiciones de remuneraciones propias del mercado.

“Las entidades reguladas por esta disposición deberán informar al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero sobre el Régimen de Empleo y Salario que estén aplicando”.

En lo que respecta al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en estricto apego a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente como Ley entre partes, y los trabajadores y trabajadoras que les cubre, específicamente en lo que corresponde a la Parte Cuarta –Salarios y otras retribuciones económicas- desde el artículo 35 hasta el artículo 46.

Para el resto del personal, se rige por un modelo salarial proporcional al salario de la muestra del mercado en el que el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y sus respectivas sociedades compiten, en el Sistema Financiero Nacional, específicamente en el Sistema Bancario, Bursátil, de Operadoras de Pensiones Complementarias, Sociedades de Fondos de Inversión, y Seguros.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Por último, se encuentra en concordancia con principios establecidos por entes internacionales, en especial la Organización Internacional del Trabajo, en aspectos tales como de justa remuneración y el trabajo decente.

II. Objetivo

Dotar al Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal de un marco instrumental técnico que cuente con los sistemas de compensación requeridos para atraer y retener personal calificado, remunerar a los trabajadores y trabajadoras de forma equitativa y con las condiciones necesarias de acuerdo a su contribución y desempeño, garantizando la igualdad y equidad de género, en tanto busca un equilibrio entre el costo y beneficio de la organización.

III. Alcance

Esta Política es de acatamiento obligatorio para todos los representantes legales y trabajadores y trabajadoras de las Unidades Estratégicas de Negocio que conforman el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

IV. Definición de términos

Alta Gerencia: Gerente General Corporativo, Subgerente General de Negocios, Subgerente General de Operaciones del Banco y Gerente General de Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero.

Balance de Desarrollo Personal (BDP): Es la herramienta de evaluación integral de la gestión individual considerando el alcance grupal, éste último relacionado directamente con el CMI. Tiene como objetivo básico la medición del alcance ordinario requerido, así como el esfuerzo adicional la gestión individual promoviendo la excelencia del personal y los aportes de su gestión al logro de los objetivos institucionales de cada entidad del Conglomerado.

Cuadro de Mando Integral (CMI): Es la herramienta seleccionada para medir el desempeño organizacional y por tanto, tiene como objetivo la medición del esfuerzo adicional de la gestión en función de las estrategias del Conglomerado, dentro de la alta gerencia, las dependencias especiales y las demás jefaturas del Conglomerado.

Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Categoría: Valor numérico que identifica, en orden ascendente, los puestos del Conglomerado Financiero. Resulta posible que en una misma categoría de puesto existan diferentes salarios, pero en ningún caso el salario de una categoría puede superar al de las siguientes en dicho orden ascendente.

Clasificación y valoración de puestos: Técnica mediante la cual se examinan, evalúan y ordenan los puestos de la organización en forma sistemática, equitativa y lógica.

Comisión: Cantidad salarial que se percibe por concretar una transacción comercial y que corresponderá a un monto o porcentaje determinado sobre el monto total de la operación comercial según se defina para cada caso y que será cancelado al personal que alcance las metas establecidas.

Compensación: Sueldo, salario, prestación o compensación económica que las personas reciben a cambio de su labor o trabajo. Elemento que permite a la organización atraer y retener el talento humano que requiere; y a este, satisfacer sus necesidades materiales.

Conglomerado: Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Convención Colectiva de Trabajo: Convenio celebrado entre el personal y la contraparte empleadora del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, que tiene rango de Ley profesional. Regula aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo y representación sindical. Las condiciones que establece son las mínimas en las que han de efectuarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación. Se refiere al tratado que se encuentre vigente y que aplica únicamente al personal del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Escala salarial: Conjunto de salarios ordenados de menor a mayor, identificados y asociados a un puesto y una categoría.

Grupo ocupacional: Conjunto de puestos homogéneos por el tipo de funciones o actividades, competencias, deberes y responsabilidades identificados dentro de una misma área productiva, por ejemplo, Gerencial, *Staff*, Jefaturas, Auditoría, Negocio, Soporte, Tecnología de Información.

Índice de Precios al Consumidor (IPC): Índice económico en el que se valoran los precios de un predeterminado conjunto de bienes y servicios (canasta básica) que una cantidad de personas adquiere de manera regular, y la variación en el precio de cada uno respecto de una muestra anterior, determinado sobre la base de la encuesta continua de hogares llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

JDN: Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Órganos de control: Auditorías Internas del Banco y Sociedades Anónimas y Sub Auditor de Banco Popular.

Trabajadores: Aquellas personas cuya relación con alguna de las Unidades Estratégicas de Negocio del Conglomerado es laboral, pudiendo efectuar gestión pública o de derecho laboral común. Son sinónimos: funcionarios, servidores, empleados, personal.

Puesto: Conjunto de tareas, responsabilidades y deberes genéricos asignados a una función para el cumplimiento de un objetivo que tiene como fin el desarrollo de bienes y servicios en un área determinada.

Salario base más pluses: Tipo de remuneración otorgado al personal que ingresó al Banco Popular antes del 27 de junio de 2001. Consiste en la determinación de un salario base más una serie de pluses porcentuales y nominales tales como anualidad, dedicación exclusiva, prohibición, disponibilidad y acumulado por estudios. Esta modalidad no aplica para las Sociedades Anónimas del Conglomerado.

Salario único: Salario de contratación para aquellas personas colaboradoras que trabajan en el Banco Popular a partir del 27 de junio de 2001 o en cualquiera de las Sociedades Anónimas del Conglomerado. Se establece y revisa de manera periódica, en concordancia con los salarios de mercado a partir de una encuesta salarial. En caso de que la institución requiera la prestación de servicios exclusivos, remunerados mediante salario único, y según lo determina el Reglamento interno correspondiente, el contrato laboral incluirá la exclusividad de manera explícita.

Sistema de clasificación y valoración de puestos: Conjunto de elementos estructurales, normativos y técnicos que interactúan para mantener actualizada la clasificación y la valoración de los puestos del Conglomerado Financiero, constituido por esta Política, el Reglamento de Clasificación y Valoración, el Manual Descriptivo de Puestos y los formularios aplicados para la clasificación y valoración de puestos en cada entidad.

Unidades Estratégicas del Negocio (UEN): Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Popular Sociedad Agencia de Seguros S.A., Popular Sociedad Fondos de Inversión S.A., Popular Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., Popular Valores Puesto de Bolsa S.A.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”				
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha:	Octubre 2025

Valoración de puestos: Proceso mediante el cual se asigna un valor relativo a un determinado tipo de puesto en función de las tareas, responsabilidades, requisitos, conocimientos y competencias requeridos.

V. Enunciado de la Política

El Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal se compromete, por medio de las juntas directivas de las Unidades Estratégicas de Negocio, las gerencias generales y la Dirección Corporativa de Capital Humano, a adoptar e implementar instrumentos técnicos de primer nivel en materia salarial, considerando los principios de Trabajo Decente, competitividad, evaluación del desempeño y el desarrollo del talento humano en forma razonable.

Asimismo, se compromete a mantener una competitividad salarial racional con respecto al mercado, que permita atraer y retener personal altamente calificado, así como disponer de instrumentos técnicos que permitan definir de manera lógica y prudente la homologación de salarios de las personas colaboradoras de cada Unidad Estratégica del Negocio.

VI. Descripción de la Política

Esta Política busca dotar al Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal de un marco instrumental técnico apropiado, el cual, además de lo indicado en el objetivo establecido, debe considerar la realización y actualización periódica de investigación sobre aspectos atinentes, a saber:

- Definición de los segmentos de mercado de referencia salarial según los grupos ocupacionales existentes, incluyendo los puestos de la Alta Gerencia, los Órganos de Control y los puestos fuera de Convención Colectiva, y su posterior revisión al menos cada 5 años.
- Estudios salariales de mercado, así como la definición y análisis de la curva de mejor ajuste para el análisis de los salarios que se remuneran con la modalidad de Salario Único, al menos 2 veces al año.
- Estudio de las variaciones del Índice de Precios al Consumidor para el análisis de los salarios bajo la modalidad de Salario Base más pluses, al menos 2 veces al año.
- Revisión y eventual ajuste de la escala salarial de todos los puestos del Conglomerado, según las diferentes modalidades de salario existentes, al menos 2 veces al año.
- Revisión de los instrumentos de valoración de puestos, al menos cada 2 años.

a. Segmento de mercado

El segmento especial establecido para el Banco Popular y sus Sociedades Anónimas es de estricta valoración y aprobación por parte de la Junta Directiva Nacional, el cual tiene definida una revisión cada 5 años, o cuando así sea requerido.

b. Definición de variables de competitividad y productividad

Los criterios de elaboración para los instrumentos de esta Política Salarial deben permitir el análisis de variables cuantitativas y cualitativas como desempeño, productividad, contribución a los resultados y logros de metas que permitan exceder las expectativas.

Para los efectos de la definición y análisis de los salarios respecto al mercado en aquellos puestos que se rigen por la modalidad de salario único, se establece que el percentil de referencia para todos los grupos ocupacionales será el percentil 50, según el estudio salarial de mercado que se utilice para el Conglomerado.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

c. Definición de salarios en puestos incorporados en la Convención Colectiva del BPDC

MODALIDAD SALARIAL	DEFINICION Y AJUSTE
Salario Base + Pluses	Se utiliza la escala de salarios vigente por categorías. En el caso de ajustes cada 6 meses el Banco tomará en consideración los estudios sobre incremento de costo de vida que publiquen los organismos oficiales. Las posibilidades de ajustes dependen de las posibilidades financieras del Banco y será aprobado por la Junta Directiva Nacional.
Salario Único	Se utiliza la escala de salarios vigente por categorías. En el caso de ajustes cada 6 meses el Banco tomará como referencia los resultados de las encuestas de salarios para el sector financiero nacional elaboradas por empresas especializadas en este tipo de estudios. Se utilizará la Curva de Mejor Ajuste respecto de los salarios en Percentil 50 del Segmento Especial de Mercado que se defina. En casos de puestos estratégicos, según criterio técnico y previa autorización de la Gerencia General Corporativa, y que no cuenten con referencias en el Segmento Especial de Mercado definido por la Junta Directiva Nacional, se podrá utilizar la información contenida en el Segmento Financiero Bancario o Resumen General, en casos excepcionales. Las posibilidades de ajustes dependen de las posibilidades financieras del Banco y será aprobado por la Junta Directiva Nacional.

Nota: en el caso de los ajustes de salario, está definido en el Artículo 37 de la Convención Colectiva vigente que el Banco se compromete a revisar los ajustes junto con Sibanco los salarios cada seis meses y fijar los ajustes o aumentos correspondientes.

d. Definición de salarios en puestos en las Sociedades Anónimas del CFBPDC

MODALIDAD SALARIAL	DEFINICION Y AJUSTE
Salario Único	Se definirían los salarios tomando como referencia los resultados de las encuestas de salarios para el Segmento Especial de Mercado que se defina para cada una de las Sociedades Anónimas del CFBPDC, utilizando la Curva de Mejor Ajuste respecto de los salarios en Percentil 50. En casos de puestos estratégicos, según criterio técnico y previa autorización de la Gerencia General de cada UEN y que no cuenten con referencias en el Segmento Especial de Mercado aprobado por la Junta Directiva Nacional, se podrá utilizar la información contenida en el Segmento Financiero Bancario o Resumen General, en casos excepcionales. Sin embargo, los salarios definidos no podrán ser superiores a los salarios de los puestos homólogos en el Banco, con excepción a lo indicado en el punto 6.9 de esta Política. Las posibilidades de ajustes dependen de las posibilidades financieras de cada una de las Sociedades Anónimas y será aprobado por cada Junta Directiva de Sociedad Anónima.

Nota: cada seis meses o en el período que así se defina, la Dirección Corporativa de Capital Humano enviará a las Sociedades Anónimas tanto la escala de salarios de homologación de puestos contra el Banco y el análisis salarial de mercado según la encuesta salarial definida.

e. Definición de Salarios en puestos de la Alta Gerencia, Órganos de Control y puestos fuera de Convención Colectiva

En el caso de los puestos de Alta Gerencia, Órganos de Control y puestos fuera de Convención Colectiva en el Banco así como los puestos de Gerencia General en las Sociedades Anónimas del Conglomerado se establece lo siguiente:

Banco Popular y Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero

Alta Gerencia	Se propone la asignación de un salario basado en la referencia en P50 de Mercado, Segmento Especial definido y aprobado para cada Unidad de Negocio, o bien se podrá utilizar la información contenida en el Segmento Financiero Bancario o Resumen General, según criterio técnico. En el caso de las Gerencias de las Sociedades Anónimas del CFBPDC el salario no puede ser superior al 70% del salario del Gerente General Corporativo.
----------------------	---

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Banco Popular y Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero

Órganos de Control	Se propone que la asignación del salario de Auditor General, se defina con base en la proporcionalidad del 90% con respecto al salario del Gerente General Corporativo. Para establecer el salario del Subauditor General, se debe mantener esta proporcionalidad del 90% con respecto al salario del Auditor General. El acuerdo JDN-6130-Acd-815-2024-Art-8, no modifica en nada lo relativo a la Política Salarial de los Auditores de las Sociedades Anónimas del Conglomerado, manteniéndose: Se propone la asignación de un salario basado en la referencia en P50 de Mercado, Segmento Especial definido y aprobado para cada Unidad de Negocio, o bien se podrá utilizar la información contenida en el Segmento Financiero Bancario o Resumen General, según criterio técnico.
Puestos fuera de Convención Colectiva	Se propone la asignación de un salario basado en la referencia en P50 de Mercado, Segmento Especial definido y aprobado para cada Unidad de Negocio, o bien se podrá utilizar la información contenida en el Segmento Financiero Bancario o Resumen General, según criterio técnico.

TRANSITORIO:

En tanto se mantenga la directriz del Poder Ejecutivo, No. 011-H del 30 de mayo del 2018 suscrita por el Presidente de la República y la Ministra de Hacienda, la cual el Banco Popular y de Desarrollo Comunal acogió voluntariamente y que establece un tope máximo para el salario de los Gerentes de la Banca Pública, y que el mismo no se defina según valoración de mercado, se establece que ningún salario de cualquier puesto del CFBPDC puede ser superior a este. En tales condiciones, ningún cargo podrá remunerarse con una proporción mayor al noventa por ciento, del salario fijado para el Gerente General Corporativo.

En el momento en que la directriz ejecutiva de tope salarial a la Alta Gerencia, quede sin efecto, se valorarán redefinirán los salarios según las condiciones de mercado y se revisarán según las posibilidades financieras de cada Unidad Estratégica del CFBPDC.

En referencia al salario del Subauditor General, se aplicará la política de proporcionalidad hasta que surja la necesidad de gestionar un nuevo concurso interno para no afectar la condición salarial del funcionario que a la fecha ostenta esta posición.

f. Respeto del ordenamiento jurídico

La Dirección Corporativa de Capital Humano es la dependencia responsable de efectuar los estudios correspondientes en materia salarial y someterlos a conocimiento de la Gerencia General Corporativa de forma semestral, dependencia que elevará ante la Junta Directiva Nacional dichos estudios con el objetivo de garantizar la aplicación del marco jurídico costarricense en materia salarial y la normativa interna vigente en cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio.

g. Sistema de compensación justa y equitativa

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal "Política Salarial Integral"			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Esta Política Salarial procura que todas las personas que laboran en las Unidades Estratégicas del Negocio resulten compensadas de manera justa y equitativa en consideración de las responsabilidades de cada puesto, el esfuerzo intelectual, físico y mental necesario para desempeñar las diferentes funciones, la eficiencia en las tareas, así como el logro de resultados bajo criterios razonados de productividad base, creciente y sostenida.

h. Marco instrumental técnico

El Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal se compromete a disponer de un sistema de sueldos actualizado y competitivo para atraer, retener y compensar el talento humano; que este reciba la remuneración que le corresponde de forma equitativa y con las condiciones necesarias de acuerdo a su contribución y desempeño, de modo que se provean las bases de un sistema de compensación sólido y justo.

i. Homologación de puestos de las Unidades Estratégicas de Negocio bajo criterios de mercado

La Política Salarial del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal es aprobada por la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en el ejercicio de las funciones de Asamblea de Accionistas de las sociedades anónimas, ante recomendación propuesta por la Gerencia General Corporativa. Esta Política debe guardar un debido equilibrio salarial, de manera que la institución pueda mantener una adecuada equidad a lo interno y competitividad con respecto al mercado, que le facilite atraer y retener personal altamente calificado.

El Decreto Ejecutivo N° 27503-H es una referencia máxima; por tanto, cuando se trate de la revisión para la fijación de salarios en las sociedades anónimas, se tomará como correspondencia referencia el estudio de mercado para el mismo puesto en el sector al que pertenezca la sociedad anónima respectiva. Dichos salarios deben estar acordes al percentil 50, pero no podrán superar el salario del homólogo en el Banco Popular. En caso de no encontrarse dicha referencia en un estudio de mercado, las sociedades anónimas deben utilizar como referencia salarial máxima el monto de la homologación del puesto con el Banco Popular.

El régimen de empleo que se aplique en las sociedades anónimas en esta materia no puede establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente fundador, con excepción de aquellos puestos del Conglomerado Financiero que ganan comisiones por la venta de productos o servicios en cumplimiento a las metas establecidas por cada Unidad Estratégica de Negocios, cuyo salario total será el tope que señale la junta directiva respectiva.

j. Atracción y retención de personal

Los instrumentos de esta Política deben permitir flexibilidad para realizar ajustes en las condiciones necesarias y en la ejecución de acciones dirigidas a la atracción y retención de personal en aquellos puestos específicos que resulten sustantivos e influyan de manera directa en el logro de los objetivos de las Unidades Estratégicas de Negocio.

k. Diferenciación de puestos por especialidad y naturaleza de cada Unidad Estratégica de Negocio

Los instrumentos que sustentan esta Política Salarial deben permitir el abordaje objetivo de consideraciones especiales en aquellos puestos que resultan de alto impacto para cada Unidad Estratégica de Negocio, dado que estos influyen en el cumplimiento de normativa con componentes altamente técnicos, de modo que se consideran determinantes para el cumplimiento de la estrategia general y los objetivos del negocio en cada una.

l. Consideraciones de costos, rentabilidad y competitividad

La definición de los parámetros salariales para los puestos según los grupos ocupacionales deben tomar en consideración el análisis de costos, las proyecciones de rentabilidad y la competitividad de cada Unidad Estratégica de Negocio, así como el incremento en la participación de los segmentos de mercado estratégicos y prioritarios de cada una.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

m. Consideraciones de límites con referencia en el indicador financiero “ingresos por servicios / gastos administrativos”

Para definir cualquier ajuste en materia salarial, se deben de considerar los indicadores y proyecciones elaboradas por la Dirección Financiera Corporativa con respecto a cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio.

El Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, mantendrá el valor del salario, ajustando cuando corresponda, al menos el IPC.

En caso excepcionales, la Junta Directiva Nacional, en su condición y como Asamblea de Accionistas, podrá suspender un incremento por IPC, cuando dicho ajuste ponga en riesgo el indicador de eficiencia o comprometa la solvencia del Banco.

n. Condiciones para la vigencia de parámetros generales de remuneración aplicables para cada Unidad Estratégica de Negocio

Se refiere a la definición de plazos o períodos sobre los cuales debe efectuarse la revisión de los parámetros definidos para la valoración de los puestos, la cual debe considerar los cambios en la industria, tecnologías, marco regulatorio y fiscalizador, además de puestos nuevos o emergentes en la industria, cuyas competencias o expectativas pueden superar perfiles de puestos tradicionales, además de cualquier otro criterio que sea considerado relevante en el proceso de revisión y actualización.

o. Instrumentos de reconocimiento de la productividad (Cuadro de Mando Integral-Balance de Desarrollo Personal)

En el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, como complemento a los instrumentos de compensación salarial y de reconocimiento a la productividad, según se cumplan las metas, indicadores, y objetivos propuestos, se encuentra tanto el Cuadro de Mando Integral como el Balance de Desarrollo Personal, que deben guardar estricta complementariedad en el sistema de remuneración, pues mantienen como propósito el cumplimiento de los objetivos planteados en cada Unidad Estratégica de Negocio, con una remuneración adicional al total.

p. Compensación variable

En el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal se establece la posibilidad de contar con sistemas de compensación variable, dirigidos a aquellos puestos que contribuyan de forma directa en el logro de metas de negocios en segmentos de mercado altamente competitivos. Estos instrumentos deben ser razonables, revisables y amparados en el cumplimiento de resultados requeridos en el puesto.

La definición de rangos y parámetros deben descansar sobre los supuestos de desempeño y resultados financieros frente a la exposición real del perfil de riesgo de cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio. Asimismo, deben estar acompañados de una normativa interna que regule y normalice de forma equitativa la relación laboral entre la contraparte empleadora y el trabajador o trabajadora que se incorpore en esta modalidad.

q. Responsables, evaluación y seguimiento de la Política

La Junta Directiva Nacional es la responsable de aprobar y velar por el cumplimiento de esta Política Estratégica y sus modificaciones.

Las gerencias generales de las Unidades Estratégicas de Negocio son las responsables de la aplicación de esta Política en cada una de ellas.

La Dirección Corporativa de Capital Humano es la responsable del seguimiento y evaluación de esta Política Estratégica.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

Esta Política debe ser revisada y ajustada a los términos en los que se define el ciclo de planificación de largo plazo, o según la realidad del Conglomerado, como respuesta a cambios en el entorno que obliguen a su modificación.

r. Divulgación

Esta Política se encuentra a disposición de los diferentes grupos de interés mediante los canales oficiales establecidos para tal propósito.

s. Medición del impacto

El Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal se compromete a contar con los mecanismos de medición necesarios para cuantificar los resultados generados con las estrategias implementadas, como por ejemplo indicadores financieros del gasto administrativo en salarios respecto del gasto administrativo total en cada UEN y su comparación continua, así como el comportamiento de los salarios en el Conglomerado Financiero versus la situación en el mercado de interés, los cuales serán monitoreados por la Dirección Corporativa de Capital Humano y será comunicado de manera semestral a la Junta Directiva Nacional.

VII. Documentos relacionados

- **Alineación con los instrumentos de Planificación Estratégica**

- **Relación con Estrategia Global:**

Objetivo 3:

3. Lograr la Rentabilización financiera y la creación de Valor Social y Ambiental, sostenible en el tiempo; impulsada por un Modelo de Gestión con visión integral de la estrategia.

Objetivo 4: Implementar una cultura de Transformación Digital basada en el uso de la tecnología, innovación y procesos ágiles y eficientes para el desarrollo de productos y servicios que atiendan las necesidades y expectativas del cliente en la triple línea base.

Innovación:

Impulsamos nuevas formas de hacer las cosas, mediante el uso de la tecnología y el desarrollo de procesos ágiles, eficientes y modelos de negocio que generen valor al cliente.

Enfoque en el cliente:

Nuestra prioridad es el cliente. Le brindamos productos y servicios acorde a sus necesidades y expectativas bajo una actuación íntegra y ética con estándares de excelencia.

Visión

Ser el Conglomerado Financiero moderno, accesible, inclusivo, flexible, ágil y humano; que, fundamentado en las tecnologías de punta, la eficiencia y la innovación, facilita a los clientes productos y servicios competitivos acordes a sus necesidades y expectativas en la triple línea base.

Misión:

Somos un Conglomerado Financiero que atiende las necesidades y expectativas de las personas, empresas, instituciones y organizaciones sociales; bajo procesos más humanos y eficientes, fundamentados en tecnología de punta e innovación.

- **Relación con indicadores CMI 2020**

CMI

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política Salarial Integral”			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

3.3. Modelo de Gestión Ajuste estructural y modelo de gestión.

3.3.2. Gestión de cambio organizacional.

4.1 Estrategia de Innovación.

4.1.1 Cumplimiento de la estrategia de innovación del CFBPDC

4.2 Nuevas tecnologías enfocadas en el cliente.

4.2.1 Resultado de la implementación de iniciativas de negocio basadas en la tecnología actual-

4.2.2 Implementación de nuevas tecnologías.

(Plan Digitalización y Tecnología)

○ **Pautas Modelo Gestión de Negocios (MGN).**

PAUTAS:

1. Políticas para el Fortalecimiento Institucional:

1.2. Ámbito social. 1.2.1. Bienestar laboral+ 1.2.2. Excelencia del talento humano.

1.3.2. Normas estandarizadas y mejores prácticas. 1.3.3. Educación ambiental.

2. Políticas para el fomento del desarrollo nacional-

3. Tendencias Transversales. 3.2. Innovación

MGN:

Propuestas de valor- accesible-moderno-disponible-omnicanalidad-mercadeo digital.

Recursos Clave-Funcionarios- Big data- Sistemas- tendencias clave-Relación con clientes-digitalización, motivación

Gestión efectiva de recurso humano y cambio cultural.

Fomento de la lealtad del capital humano del CFBPD, transformándolos en recursos clave para implementar la EG.

○ **Documentos externos**

✓ Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Adoptada en 1998.

✓ Código de Trabajo, N° 2, del 29 de agosto de 1943.

✓ Ley de Protección al Trabajador, N° 7983, del 18 de febrero de 2000.

✓ Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, N° 4351, del 11 de julio de 1969.

✓ Ley Reforma Procesal Laboral No. 9343, del 9 de diciembre de 2015

✓ Ley Reguladora del Mercado de Seguros, N° 8653, del 1 de julio del 2008.

✓ Ley Reguladora del Mercado de Valores, N° 7732, del 17 de diciembre de 1997.

✓ CONASSIF 4-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal "Política Salarial Integral"			
Código:	POL-27	Versión:	06	Fecha: Octubre 2025

○ **Documentos internos:**

- ✓ Quinta Convención Colectiva de Trabajo del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, 2017.
- ✓ Código de Ética del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Aprobado por Junta Directiva Nacional en la sesión N° 5490, del 29 de agosto de 2017.
- ✓ Pautas y Orientaciones Generales de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. LIX Sesión Plenaria Extraordinaria, 27 de marzo de 2010.
- ✓ Reglamento Interior de Trabajo del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Aprobado por la División de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 5 de febrero de 1973.
- ✓ Reglamento de Clasificación y Valoración de Puestos de Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Creado por la Junta Directiva Nacional en la sesión N° 5351, del 25 de febrero de 2016.
- ✓ Código de Buen Gobierno Corporativo.
- ✓ Reglamento de Aprendizaje y Crecimiento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Aprobado por la Junta Directiva Nacional en la sesión ordinaria N° 4600, celebrada el 18 de agosto del 2008.
- ✓ Reglamento sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y el Balance de Desarrollo Personal. Aprobado por la Junta Directiva Nacional en la sesión ordinaria N° 5490, del 29 de agosto del 2017.
- ✓ Plan Estratégico del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal 2024-2027 versión 2.0.
- ✓ Modelo Gestión de Negocios 2023-2025