

## Índice Salarial Popular Seguros

Reglamento De Clasificación Y Valoración De Puestos Del Conglomerado Financiero

Capítulo IV - De la Política Salarial en el CFBPDC

### Artículo 14

La política salarial del Conglomerado será aprobada por la JDN en su calidad de tal y en el ejercicio de las funciones de Asamblea de Accionistas de las Sociedades, ante recomendación propuesta por la Gerencia General Corporativa. Esta política debe guardar un debido equilibrio salarial, de manera que el Conglomerado pueda mantener una adecuada equidad a lo interno y competitividad con respecto al mercado, que le facilite atraer y retener personal altamente calificado.

Dicha definición salarial tendrá como alcance los puestos homólogos del Conglomerado, excluyendo al Gerente General y Auditor Interno de cada Sociedad Anónima, cuyos salarios se definirán de acuerdo con la política salarial establecida para estos puestos en el Conglomerado. La DIRCH será el área responsable de realizar el estudio correspondiente y someterlo a conocimiento de la Gerencia General Corporativa.

Debe considerarse que 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, se tomará como referencia el estudio de mercado para el mismo puesto en el sector al que pertenezca la Sociedad correspondiente. Dichos salarios deberán estar acordes al percentil 50, pero no podrán superar el salario del homólogo en el Banco. En caso de no encontrarse dicha referencia en un estudio de mercado, las Sociedades Anónimas deberán utilizar como referencia salarial máxima el monto de la homologación del puesto con el Banco Popular.

El régimen de empleo que en esta materia se aplique en las sociedades no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente fundador, con excepción de aquellos puestos en las Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero que ganan salario más comisiones por la venta de productos o servicios en cumplimiento a las metas establecidas por cada Sociedad, cuyo salario total será el tope que señale la respectiva Junta Directiva.

Aquellos puestos que no tienen las ventas como su función principal, pero realicen ventas de productos o servicios en las UEN del Conglomerado Financiero, pueden recibir comisiones, las que estarán incorporadas como parte de su salario. El máximo a recibir por este concepto será definido por cada Junta Directiva, y en estos casos, el tope salarial del puesto homólogo no procede al sumar las comisiones percibidas.

Se deberá definir por parte de cada UEN los puestos sujetos al pago de salario más comisiones y comunicarse a la DIRCH para que lo tengan en cuenta en los análisis de homologaciones de puestos y análisis salariales.

Artículo 15. — La fijación de los salarios de las escalas de salarios y del conjunto de categorías de los puestos del Conglomerado estará a cargo de la JDN, previa presentación por parte de la GGC. En el caso de las Sociedades Anónimas serán aprobadas por la respectiva Junta Directiva con base en informe presentado por cada Gerencia General en apego a la política salarial del Conglomerado, la que deberá ser validada por la DIRCH.