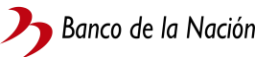
 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

ANEXO N°1
“POLÍTICA REMUNERATIVA BANCO DE LA NACIÓN”



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

I. INTRODUCCIÓN

La Política Remunerativa del Banco de la Nación se fundamenta en la convicción de que una remuneración justa y equitativa es esencial no solo para la satisfacción y motivación de nuestros trabajadores, sino también para el avance y la competitividad de la organización en el sector financiero peruano. En este contexto, entendemos que la remuneración no se limita a la simple compensación económica, sino que incluye un enfoque integral sobre beneficios y reconocimientos que fomenten un ambiente laboral justo y equitativo.

Conscientes de nuestra responsabilidad social y legal, esta política se alinearán con las normativas establecidas por la legislación peruana, incluyendo la Ley N° 30709, que tiene como objetivo prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo. Por lo que buscamos establecer un sistema claro y transparente de criterios que aseguren que los trabajadores en posiciones equivalentes reciban compensaciones adecuadas y justas, en base a los lineamientos y/o normativas establecidas.

Al implementar esta política, reafirmamos nuestro compromiso de fomentar un clima laboral en el que prevalezca la igualdad de oportunidades y el crecimiento profesional, contribuyendo así al bienestar de nuestros trabajadores.



II. OBJETIVO GENERAL

La Política Remunerativa tiene como objetivo establecer un sistema equitativo y competitivo de compensaciones, fijando los criterios claros para el establecimiento de las remuneraciones de los trabajadores perteneciente a la organización, el cual busca motivar la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la empresa y los retos que se puedan plantear a corto, mediano y largo plazo, manteniendo un compromiso activo con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la remuneración y el desarrollo profesional.



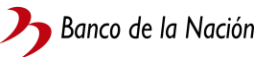
III. OBJETIVO ESPECIFICO

- Lograr equidad remunerativa interna y competitividad externa de la empresa.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo.
- Definir criterios estratégicos para gestionar de forma estructurada y eficiente las remuneraciones.
- Implementar principios organizativos que garantizan la eficiencia y el orden en la política remunerativa.
- Poner en conocimiento del trabajador la información relacionada con los planes de compensaciones de la empresa.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política Remunerativa es de aplicación para todos los trabajadores de la planilla del Banco, sea a plazo indeterminado, fijo, mandato judicial y cautelar.

Para los trabajadores a plazo fijo tiempo completo y tiempo parcial, los puestos se homologarán al grupo y subgrupo ocupacional de los puestos aprobados en el

	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

Cuadro de asignación de Personal (CAP).

V. RESPONSABLES DE HACER CUMPLIR LA POLÍTICA REMUNERATIVA SON:

Directorio: es responsable de aprobar o modificar la escala remunerativa, los mismos que previamente deberán contar con la opinión favorable del Comité de Remuneraciones y/o cualquier otro que haga sus veces.

Comité de Remuneraciones: es un órgano de apoyo que depende del Directorio y tiene por finalidad tomar conocimiento, analizar y recomendar todos los aspectos relacionados con el Sistema de Remuneraciones del Banco.

Proponer al Directorio el Sistema de Remuneraciones, el cual debe incluir políticas y procedimientos que definan los criterios de las remuneraciones fijas y variables, acorde a las funciones y nivel de responsabilidad que desempeña la alta dirección, así como todos los trabajadores.

Gerente General: Es responsable de elevar la propuesta de modificación y/o actualización de la política remunerativa y aprobar lineamientos relacionados a la ejecución de la escala y política remunerativa, asegurando su implementación efectiva en todas las áreas operativas y administrativas del Banco de la Nación.

Gerente de Recursos Humanos y Cultura: es el responsable de proponer modificaciones y actualizaciones a la presente política.

Sub-Gerencia de Compensaciones: es el responsable de gestionar los lineamientos de la presente Política Remunerativa. Adicional a ello, es el responsable de formular la política, asegurando el cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

También, es el responsable de formular los criterios para la asignación y/o incrementos remunerativos respetando los lineamientos de la presente Política Remunerativa, los cuales deberán ser aprobados por el Gerente General.


VI. POLÍTICAS Y/O NORMAS

- Guía Pictográfica de FONAFE: Gestión de la Remuneración y Compensación.
- Ley N° 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Lineamientos para la aprobación de la Política Remunerativa y Escala Remunerativa del Banco de la Nación, de fecha 31.05.2022, aprobado mediante AD N° 002-2022/006- FONAFE de fecha 30.05.2022.

VII. TÉRMINOS Y/O DEFINICIONES

Ajustes Remunerativos: Son las modificaciones en la remuneración de los trabajadores basadas en factores como: Línea de carrera, el desempeño, equidad interna, competitividad externa, contexto del mercado y/o cualquier otro indicador macroeconómico, como la inflación u otros, las cuales deberán ser aprobada por el gerente general, el cual está plasmado en el lineamiento de ajustes remunerativos.



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

Encargatura: Es la acción de desplazamiento de personal mediante la cual un trabajador asume temporalmente las responsabilidades y funciones de un puesto distinto al suyo, generalmente de mayor jerarquía o complejidad, dentro de la estructura organizacional.

Bonificación: Es la retribución extraordinaria otorgada al trabajador, esta compensación adicional no tiene carácter regular y se concede en reconocimiento al desempeño, al tiempo de servicios, entre otros casos que el Banco de la Nación lo apruebe según las instancias que correspondan.

CAP: Cuadro de Asignación de Personal: Instrumento de gestión institucional que contiene los cargos y número de puestos en el Banco, elaborado en base de la estructura orgánica prevista en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y acorde a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI del Banco.

Candidato Externo: persona que no tiene vínculo laboral con el Banco y es propuesto para ser designado en un cargo de dirección y/o de confianza, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en la presente directiva, ante el retiro de confianza procede la extinción del vínculo laboral.

Candidato Interno: trabajador del Banco de la Nación, que ostenta un puesto de carrera, propuesto para ser designado en un cargo de dirección y/o de confianza, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en la presente política, ante el retiro de confianza procede el retorno a su último puesto de carrera y la adecuación remunerativa, de corresponder, sin perjuicio de la posibilidad que el Banco opte por otras alternativas contempladas en la presente política.

Competitividad externa: Es una referencia del mercado respecto a las remuneraciones y beneficios que aplican a fin de atraer y retener el talento. Este concepto es considerado como variable de comparación para un análisis de mejora remunerativa.

Equidad interna: Es el principio que garantiza que los trabajadores reciban una compensación justa y proporcional en función de sus responsabilidades, habilidades, experiencia y desempeño, promoviendo así un ambiente laboral equitativo y motivador.


Estructura Remunerativa: Es la referencia de valores remunerativos establecidos por el Banco de manera técnica y ordenados sistemáticamente que deben ser tomados como parámetros válidos de referencia para administrar las remuneraciones de los trabajadores. Se conforma por una matriz ordenada que contiene grupos ocupacionales, subgrupos ocupacionales, y bandas remunerativas.

Grupo ocupacional: es la categoría que agrupa puestos con características y responsabilidades similares, definida por FONAFE y alineada con la valoración de puestos realizada por el Banco de la Nación.

Metodología: Hace referencia a la metodología de valoración de puestos la cual es "Metodología de Puntos por Factor", establecida por la Corporación FONAFE.

Nuevo Ingreso: es el trabajador que se incorpora por primera vez al Banco de la Nación, provenientes de una empresa u organización diferente y a quien se le debe



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

asignar una remuneración de acuerdo con la política remunerativa.

Ley N° 30709: ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; el mismo que tiene como objetivo asegurar el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Igualdad: Significa que todas las personas deben ser valoradas y tener acceso equitativo a recursos y oportunidades, así como ser tratadas con respeto y dignidad.

Puesto de carrera: unidad de trabajo específica e impersonal del CAP que comprende funciones y responsabilidades, el cual, no se encuentra considerado en la Resolución de Gerencia General que determina las posiciones de dirección y de confianza.

Progresión: es la diferencia porcentual entre el punto medio de una banda y el siguiente superior.

Remoción: Acto mediante el cual, se retira la designación en un cargo de dirección y/o confianza.

Subgrupo ocupacional: Son las Subdivisiones de los Grupos Ocupacionales, lo suficientemente similares para ser tratados por igual dentro de la empresa. Estos subgrupos son definidos por FONAFE y se ajustan a la estructura y valoración de puestos realizada por el Banco de la Nación, permitiendo una clasificación más detallada dentro de cada grupo ocupacional.

Niveles: Son las Subdivisiones de los Subgrupos Ocupacionales. Estas subdivisiones han sido diseñadas por el Banco de la Nación con el objetivo de alinear la estructura anterior con la estructura corporativa de FONAFE y mantener un umbral de aplicación remunerativa acorde a la familia de puestos internos. Estos niveles se encuentran conformados por:

- Niveles ocupacionales internos (niveles del N1, N2, N3 y N4).
- Valores de MIN, Punto Medio y MAX de remuneración por nivel.

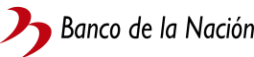
De esta manera, la subclasificación por niveles que propone el Banco de la Nación no crea una nueva metodología de valoración paralela a FONAFE, sino que utiliza los insumos de valoración ya existentes (perfiles de puesto y criterios de responsabilidad/conocimiento) para ordenar de forma más fina la población dentro de cada subgrupo ocupacional.

Trabajador: Persona con relación laboral con el Banco de la Nación, que cuenta con una remuneración y realiza funciones subordinadas

Trabajador en cargo de confianza: Referido a quien labora en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado; asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Trabajador en cargo de dirección: Referido a quien ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye o que comparte con aquel, funciones de administración y control o de cuya actividad y grado



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, este cargo también es considerado como un cargo de confianza.

TIMA (Tope de ingresos máximo anual): Es el monto máximo anual de ingresos que puede percibir un trabajador en la empresa. El TIMA no incluye los bonos derivados de los Convenios de Gestión, el otorgamiento de uniforme, los gastos realizados correspondientes al programa médico familiar, los gastos realizados en capacitación, la participación de utilidades y los seguros y aportes del empleador.

Traslape: es el porcentaje de solapamiento entre la banda inferior y la banda inmediata superior.

VIII. PRINCIPIOS GENERALES

La política remunerativa del Banco de la Nación se enfoca en garantizar la equidad y la no discriminación en todos los aspectos remunerativos de la empresa en base a los siguientes principios:

- **No Discriminación:** El Banco de la Nación garantiza la igualdad de remuneración sin discriminación remunerativa por raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, edad o cualquier otra índole. Esto significa que todos los trabajadores recibirán una remuneración justa, independientemente de sus características personales.
- **Equidad remunerativa:** La política también se enfoca en la creación de estructuras remunerativas que sean justas y equitativas para todos los puestos dentro de la empresa. Estas estructuras estarán alineadas con el mercado, lo que significa que las remuneraciones serán competitivos y motivadores para los trabajadores.



IX. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

La empresa tiene implementado herramientas de Gestión que han permitido determinar las funciones del puesto, elaborar el perfil y valorizar el puesto, con la finalidad de tener una estructura remunerativa competitiva; a continuación, se describe las herramientas de gestión.

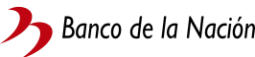
Mapa de Procesos (MAPRO): Es un diagrama de valor que representa, a manera de inventario gráfico, los procesos de la organización en forma interrelacionada.

Organigrama (ORG): Es la disposición sistemática de los órganos/áreas que integran a la empresa, conforme a criterios de jerarquía y especialización, ordenados y codificados de tal forma que sea posible visualizar los niveles jerárquicos y sus relaciones de dependencia.

Reglamento de Organización y Funciones (ROF): Es el documento técnico normativo de gestión institucional que describe las actividades de la organización formal de una empresa, es decir, contiene su estructura orgánica y describe las funciones generales y específicas de cada uno de sus órganos y/o áreas y/o unidades orgánicas que la conforman.

Manual de Organización y Funciones (MOF): Es el documento de gestión donde se detalla la estructura orgánica y las funciones generales y específicas de los



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

puestos de la empresa. Anexo N°3.

Manual de Perfiles de Puesto (MPP): Contiene de forma estructurada, la información sobre el perfil profesional: conocimientos técnicos, experiencia profesional, competencias que debe poseer la persona que ocupe los diferentes puestos que conforman la estructura orgánica de la empresa.

Cuadro de Asignación de Personal (CAP): Es la herramienta de gestión que contiene el nombre y número de puestos, elaborado en base a la estructura orgánica y a los objetivos establecidos en el plan estratégico de la empresa, asimismo contiene el grupo ocupacional al que pertenece cada puesto.

Asimismo, para manejar una gestión remunerativa técnicamente coherente, se ha desarrollado una política remunerativa en base a una adecuada valorización de puesto y el modelo que se utiliza es la metodología establecida por FONAFE de valorización de puestos por Factores, cuyos factores, sub-factores y puntos están en función del ROF, ORG, MOF, MPP.

Metodología de Valoración de Puestos: Este método asume que existen unas características comunes en la empresa, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, así como las distintas intensidades de éstos, llamadas grados. Los resultados permiten agrupar los puestos de forma organizada y jerárquica en categorías de grupos, facilitando con su diseño, la asignación de éstos a diferentes bandas remunerativas.


El Método de Puntos por Factor es el más usado por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, es importante especificar que la valoración del puesto es independiente de los méritos o capacidades del trabajador.

Para efectos de esta valoración, se han definido un total de seis (6) factores de valoración:

- Formación y Experiencia
- Autonomía del trabajo
- Responsabilidad por resultados
- Responsabilidad por supervisión
- Condiciones de trabajo
- Responsabilidad por equipos, herramientas, materiales y/o procesos de trabajo.

En base a los factores y valores determinados, se estableció la puntuación para cada posición dentro de la empresa, en base a cada uno de los factores. Para dicha acción se tuvo en cuenta la información que se estableció en los perfiles de puestos, ya que los mismos deben estar alineados a los factores. Al finalizar dicha acción se realizó la suma de los valores obtenidos en cada factor y se determinará su valoración total como resultado de la aplicación de la metodología, se obtuvieron los siguientes resultados, representados tabla Anexo N°1.



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

X. COMPONENTES DE LA COMPENSACION

10.1. Conceptos remunerativos:

Remuneración básica: Es la remuneración que percibe el trabajador de forma mensual como contraprestación a la labor que presta al Banco de la Nación. Ver Anexo N°2.

Diferencial por encargatura: Es la bonificación otorgada al trabajador que asume temporalmente un puesto con mayores responsabilidades y funciones que las de su cargo habitual, ya sea por la ausencia del titular, encontrarse la plaza vacante o necesidades operativas debidamente aprobadas.

La bonificación por encargatura será la diferencia entre la remuneración actual del trabajador encargado y la remuneración propuesta de la banda del subgrupo ocupacional al que pertenece el puesto a encargar.

- ❖ Puesto Vacante: En caso de que el puesto a encargarse se encuentre vacante, la bonificación por encargatura se otorgará al 100% del monto establecido en la circular de pago de diferencial por desplazamiento bajo la modalidad de destaque.
- ❖ Puesto Ocupado: Si el puesto a encargarse está ocupado por un trabajador, la bonificación por encargatura se otorgará al 100% del monto establecido en la circular de pago de diferencial por desplazamiento bajo la modalidad de destaque.

Bonificación por Tiempo de Servicio (BTS): Es la bonificación que se otorga al trabajador de forma mensual a partir del primer quinquenio.

Esta bonificación se calcula en función al porcentaje que se obtiene de acuerdo con el tiempo de servicio que el trabajador ha laborado en la institución y se multiplica por monto base que determina la administración. Ver Anexo N°3.


En adición al presente apartado, se otorgarán los beneficios sociales definidos por ley (asignación familiar, gratificaciones, CTS, vacaciones).

10.2. Conceptos no remunerativos

Todos los beneficios descritos en el presente apartado, dada su naturaleza, no tienen carácter remunerativo, no son computables para el cálculo de beneficios sociales ni para aportes previsionales; asimismo, el otorgamiento de dichos conceptos se dará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada ejercicio anual y bajo el marco normativo vigente laboral.

El Banco de la Nación podrá otorgar nuevos, mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones y/o gratificaciones, mediante opinión favorable de la Gerencia General, revisada y evaluada por el Comité de Remuneraciones y/o cualquier otro que haga sus veces y finalmente



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

aprobada por el Directorio del Banco.

Finalmente, continuará respetando los beneficios establecidos por usos y costumbres.

Los conceptos no remunerativos son:

Bono extraordinario por Desempeño Grupal (BDG): dicho concepto es de carácter extraordinario, y no remunerativo, no excederá el presupuesto aprobado por FONAFE y estará sujeto a evaluación de desempeño por el Banco de la Nación. Los criterios de aplicación del bono de desempeño grupal (BDG) podrán ser propuesto anualmente por la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura con cargo a dar cuenta al Comité de Remuneraciones y al Directorio del Banco para su aprobación. Asimismo, para el otorgamiento del BDG tiene que cumplirse con los indicadores del Balanced Scorecard del Banco de la Nación, siendo necesario, previo a su otorgamiento, la aprobación de la Dirección Ejecutiva de FONAFE.

Asignación por refrigerio: Monto no remunerativo destinado a alimentos a favor del trabajador bajo la denominación de “refrigerio”. Este beneficio está supeditado a los días efectivamente laborados.

Asignación por Movilidad: Monto no remunerativo Se otorgará una asignación por movilidad con el propósito exclusivo de cubrir gastos de traslado del trabajador desde y hacia su centro de trabajo. Este beneficio está supeditado a los días efectivamente laborados.


Prima de Caja: Se otorgará una asignación denominada “Prima de Caja” a aquellos trabajadores que, como parte de sus funciones, manejan dinero en efectivo y/o a nivel de transacciones directas o valores, con el propósito de compensar los riesgos asociados a esta labor. Este beneficio está supeditado a los días efectivamente laborados y su otorgamiento se encuentra precisado en la norma respectiva.

Sepelio y Luto: Se otorgará una asignación extraordinaria por concepto de “Sepelio y Luto” a los trabajadores que sufran el fallecimiento de un familiar directo (padres, cónyuge o hijos), con el propósito de brindar un apoyo económico para cubrir parte de los gastos funerarios.

Uniforme: Se otorgará este beneficio en prenda y/o mediante una asignación por concepto de “Uniforme” una vez al año, con el propósito de cubrir el costo de la indumentaria necesaria para el adecuado desempeño e imagen de las funciones del trabajador. Este beneficio alcanza a los trabajadores con contrato vigente al 30 de setiembre de cada año.

Asignación por Escolaridad: Se otorgará una asignación extraordinaria por Escolaridad una vez al año, con el propósito de brindar un apoyo económico a los trabajadores para la cobertura de sus gastos educativos y, corresponde a toda la fuerza laboral que se encuentre con contrato vigente al 31 de enero de cada año, solo se aplicará a los trabajadores que cuenten con hijos en etapa escolar y universitaria hasta los 24 años. Los trabajadores que vienen percibiendo el beneficio bajo parámetros establecidos con anterioridad a la aprobación de la presente política, lo continuarán percibiendo bajo los mismos



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

alcances.

Asignación por día por cumpleaños: Se otorgará una asignación extraordinaria por cumpleaños una vez al año a todos los trabajadores.

Bonificación y/o asignación por trabajo en lugares de difícil accesibilidad: Se otorgará una bonificación a los trabajadores que laboren en agencias alejadas o de difícil accesibilidad, el cual debe estar debidamente aprobado por la instancia competente del Banco, de acuerdo con los lineamientos y/o criterios establecidos en la Directiva de desplazamiento de personal.

Seguro Complementario de Trabajo de riesgo: La empresa brinda a los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo y que están expuestos a accidentes laborales o enfermedades profesionales, como consecuencia de la exposición a distintos factores de riesgo existentes en los ambientes de trabajo, dicho pago está en función de la Remuneración Básica, asignación familiar y Bonificación por tiempo de servicio.

Seguro Contra Accidentes: la empresa brinda cobertura de una póliza contra accidentes a todos sus trabajadores, asumiendo el 100% de su costo e iniciando su vigencia a partir del primer día del mes siguiente de iniciado el vínculo laboral.

Seguro Vida Ley: beneficio que se otorga a todos los trabajadores a partir del primer día iniciado su vínculo laboral. La asume el 100% del costo total del seguro, dicho pago está en función de la Remuneración Básica, asignación familiar y Bonificación por tiempo de servicio.


Utilidades: Se otorga el pago de utilidades, el cual es un porcentaje de la renta neta obtenida como resultado de la gestión empresarial y se hace efectivo a todos los trabajadores que tuvieron vínculo laboral durante el ejercicio declarado. Cuyo cálculo se encuentra precisado en la ley.

Bono de alimentos: Se otorgará un vale de alimento mensual con el objetivo de contribuir al bienestar y la seguridad alimentaria del trabajador y/o núcleo familiar del trabajador, se otorgará un vale de alimentos de carácter no remunerativo. Este beneficio será entregado bajo la modalidad de suministro indirecto, y no constituye remuneración computable para efectos del cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social, ni generará derecho o beneficio laboral alguno.

El valor asignado por concepto de prestación alimentaria no podrá exceder el 20% de la remuneración ordinaria que perciba el trabajador a la fecha de entrada en vigor de la presente disposición. Asimismo, en ningún caso dicho valor podrá superar el equivalente a dos (2) remuneraciones mínimas vitales.

Licencia con goce de haber por enfermedad grave o degenerativa: Se otorga licencia con goce de haber a los trabajadores que padezcan enfermedades graves, incurables y degenerativas. Esta licencia se otorgará a aquellos trabajadores que hayan superado el plazo máximo para recibir el subsidio por incapacidad temporal y cuenten con dictamen de incapacidad no temporal otorgado por EsSalud, según evaluación multidisciplinaria en base a requisitos y condiciones establecidos en la normativa interna del Banco.



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

XI. TIPO DE INCREMENTOS REMUNERATIVOS

El otorgamiento de cualquier incremento y/o asignación de remuneración se dará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada ejercicio anual y bajo el marco normativo vigente.

Asimismo, los incrementos y ajustes remunerativos no podrán exceder el límite máximo fijado para la banda remunerativa del subgrupo ocupacional correspondiente señalado en la presente política. Esto no solo asegura la integridad de la estructura remunerativa, sino que también reafirma el compromiso con la equidad y la sostenibilidad en la gestión de recursos dentro del Banco de la Nación.

Trabajadores con periodos de Incapacidad Laboral por enfermedad o accidente y este periodo exceda los veintiún (21) días, no se procede a incrementos salariales hasta que regularice su situación, al regularizar su condición de salud y posea ajuste remunerativo vinculados a desempeño deberán ejecutarse a la brevedad posible.

11.1. Asignación remunerativa como resultado de un concurso interno o, externo, de asignación de remuneración en puesto de Dirección y de Confianza y de un proceso de ascenso.

La asignación de la remuneración básica mensual se realizará mediante la evaluación y clasificación de puestos, considerando tanto el valor interno como las tendencias salariales externas, dichos criterios de evaluación están establecidos en la normativa interna del Banco.


Es fundamental enfatizar que, en ninguna circunstancia, la propuesta remunerativa final podrá exceder el límite máximo establecido para la banda remunerativa del subgrupo ocupacional correspondiente.

11.2. Incrementos remunerativo mismo subgrupo ocupacional

La gestión para realizar un incremento remunerativo podrá aplicarse bajo los siguientes supuestos:

- ❖ Gestión del desempeño, este supuesto hace referencia a los trabajadores que cumplen los objetivos y/o proyectos establecidos como organización, fomentando una cultura de alto rendimiento.
- ❖ Reducción de brechas de equidad interna, este supuesto hace referencia a corregir disparidades en la remuneración de puestos que realizan funciones similares dentro de la organización.
- ❖ Retención de talento, este supuesto hace referencia a mantener y/o fidelizar a los trabajadores que ocupan posiciones claves y/o críticas en la organización. Esto permite reducir el riesgo de pérdida de talento, como también, garantizar la continuidad operacional y/o estratégica de la organización.



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

Los criterios de elegibilidad que debe cumplir el trabajador para aplicar un incremento remunerativo son:

- ✓ No exceder el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) y las restricciones legales aplicables en materia remunerativa y de acuerdo con la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de la Corporación FONAFE vigente.
- ✓ Tener margen de incremento dentro de la banda remunerativa de su subgrupo ocupacional.
- ✓ Contar con presupuesto disponible para los incrementos remunerativos dentro de la partida de gastos de personal.
- ✓ No tener una o más suspensiones como aplicación del procedimiento disciplinario del Banco durante el periodo evaluado (últimos 12 meses).
- ✓ No haber recibido incrementos remunerativos en los últimos (12) meses.
- ✓ Contar como mínimo doce (12) meses de labor en el Banco de la Nación, salvo que ocupe una posición clave o crítica, para lo cual se podrá considerar un mínimo de 6 meses.
- ✓ Otros criterios establecidos en normativa interna debidamente aprobados por la gerencia general.

Los criterios específicos para el incremento remunerativo están descritos en la normativa interna del Banco.

11.3. Ajustes remunerativos

Los ajustes remunerativos podrán realizarse en función de las siguientes variables: cambios en el entorno económico del mercado, los cuales incluyen modificaciones significativas en los factores macroeconómicos del país y/o sector, tales como la inflación, el Producto Bruto Interno (PBI), el costo de la canasta familiar y la negociación colectiva.

Cualquier necesidad de incremento remunerativo deberá basarse, como mínimo, en algunos de los siguientes tres componentes: evaluación de desempeño, equidad interna y/o competitividad externa, además de cualquier otro criterio que el Banco de la Nación considere pertinente.


Asimismo, el Banco de la Nación podrá incorporar otros componentes de gestión adicionales a los mencionados, los cuales deberán estar contemplados en la normativa interna aplicable.

11.4. Nivelación de remuneración por modificación de estructura remunerativa

Si se aprueba una nueva estructura remunerativa, se realizará el análisis de la situación actual de la remuneración de todos los trabajadores por cada posición versus los valores de establecidos como mínimo, promedio y máximo, dentro de cada una de las bandas remunerativas asignadas a cada grupo ocupacional.

En el caso que se identifiquen trabajadores en los cuales la remuneración actual se encuentra por debajo de la remuneración básica mínima aprobada, corresponderá incrementar hasta alcanzar el mínimo de su respectiva banda remunerativa y la gestión deberá efectuarse de forma inmediata.



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

La propuesta deberá ser de la Gerencia Recursos Humanos y Cultura y aprobado por la Gerencia General.

Los criterios específicos para el incremento remunerativo están descritos en la normativa interna del Banco.

11.5. Adecuación de remuneración por remoción de Personal de Dirección y Confianza

Para los casos de trabajadores de carrera que fueron removidos en puestos de Dirección y Confianza, se tendrá dos alternativas:

a) Indemnización por remoción

El Banco negociará un estímulo económico a favor del trabajador que fue removido en un puesto de Dirección y Confianza.

b) Adecuación de perfil y remuneración del trabajador plaza vacante en el CAP.

El Banco realizará evaluación del perfil para otorgarle una plaza CAP, asimismo, se analizará la asignación de remuneración básica que obtendrá.

Asimismo, de acuerdo con los criterios establecidos en el lineamiento de adecuación remunerativa se analizará a qué rango de la banda remunerativa deberá ir la remuneración propuesta, el cual deberá ser aprobado por la Gerencia General.



XII. PLAN DE EQUIDAD REMUNERATIVA


13.1. Objetivo

Garantizar que la política remunerativa del Banco de la Nación sea justa, transparente e igualitaria, asegurando que todas las personas reciban una compensación equitativa por trabajo de igual valor, sin discriminación por género, edad, origen, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal.

13.2. Principio

La política remunerativa del Banco de la Nación se enfoca en garantizar la equidad y la no discriminación en todos los aspectos remunerativos de la empresa en base a los siguientes principios:

No Discriminación: El Banco de la Nación asegura que no existirá discriminación remunerativa por raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, edad o cualquier otra índole. Esto significa que todos los trabajadores recibirán una remuneración justa, independientemente de sus características personales.

 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

Equidad remunerativa: La política también se enfoca en la creación de estructuras remunerativas que sean justas y equitativas para todos los puestos dentro de la empresa. Estas estructuras estarán alineadas con el mercado, lo que significa que las remuneraciones serán competitivas y motivadores para los trabajadores.

Cumplimiento Legal: La política se ajusta a las leyes laborales vigentes, respetando normativas relacionadas con la igualdad remunerativa y otras disposiciones laborales relacionadas.

La Política Remunerativa vigila que las estructuras de remuneración estén dentro del marco de competitividad, motivadoras y equitativas. La remuneración básica respetará la normatividad legal laboral vigente; en tal sentido, establece:

- Potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas que conforman el Banco de la Nación a través de la creación de condiciones de trabajo idóneas y de la formación continua.
- Crear las condiciones para el equilibrio entre lo personal y lo profesional.

13.3. Alcance

Este plan aplica a todos los trabajadores que laboran en el Banco de la Nación, en todos los niveles y áreas.

13.4. Acciones


- Realizar una evaluación semestral para identificar y corregir brechas.
- Implementar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los trabajadores para promover la comprensión y el compromiso con los principios de igualdad y equidad.
- Diseñar planes de acción específicos y medibles para abordar las brechas identificadas y promover la igualdad de oportunidades, estableciendo objetivos claros, plazos definidos y responsables designados para cada acción.
- Implementar un canal de consultas y reclamos relacionados con la remuneración.
- Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento para evaluar el progreso hacia la igualdad de remunerativa.

XIII. ACCIONES PARA EL CIERRE DE BRECHAS REMUNERATIVAS

La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, revisa y evalúa casos particulares donde resulte necesario realizar ajustes remunerativos, con la finalidad de alcanzar

un nivel adecuado de equidad interna, para ellos se realizará un análisis de brechas



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

existentes utilizando indicadores tales como:

- **Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Dentro de banda (%):** Es la relación entre la cantidad de trabajadores con remuneración dentro de la banda remunerativa correspondiente a su categoría y la cantidad total de trabajadores por cada categoría. Este indicador mide el posicionamiento de las remuneraciones de la empresa, marcando el porcentaje de trabajadores con remuneración acorde a la estructura remunerativa.

$$\text{Trabajadores dentro de banda} = \frac{\text{Cantidad de trabajadores con remuneración dentro de la banda de su categoría remunerativa}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$$

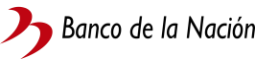
- **Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Debajo de mínimo de banda (%):** Es la relación entre la cantidad de trabajadores con remuneración por debajo del mínimo de la banda remunerativa correspondiente a su categoría y la cantidad total de trabajadores por cada categoría. Este indicador mide el posicionamiento de las remuneraciones de la empresa, marcando el porcentaje de trabajadores con remuneración inferior a la estructura remunerativa.

$$\text{Trabajadores debajo de mínimo de banda} = \frac{\text{Cantidad de trabajadores con remuneración debajo del mínimo de la banda de su categoría remunerativa}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$$

- **Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Encima del máximo de banda (%):** Es la relación entre la cantidad de trabajadores con remuneración por encima del máximo de la banda remunerativa correspondiente a su categoría y la cantidad total de trabajadores por cada categoría. Este indicador mide el posicionamiento de las remuneraciones de la empresa, marcando el porcentaje de trabajadores con remuneración superior a la estructura remunerativa.

$$\text{Trabajadores encima de máximo de banda} = \frac{\text{Cantidad de puestos con remuneración encima del máximo de la banda de su categoría remunerativa}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$$



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	—	Versión:	V 1.0

Asimismo, cuando la remuneración de determinado trabajador este por encima de la escala remunerativa que le corresponda al puesto, ésta permanecerá estática hasta una nueva actualización de la escala remunerativa. Cuando la remuneración esté por debajo de la escala remunerativa, la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura realizará la propuesta y gestionará la nivelación respectiva.

El diagnóstico de la equidad interna se realizará elaborando un cuadro de categoría y funciones.

XIV. SITUACIONES EXCEPCIONALES

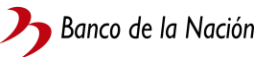
a). Este acápite define el marco general para la administración de ajustes remunerativos en el Banco de la Nación, orientando su aplicación a situaciones excepcionales en las que resulte necesario adoptar incrementos salariales que no formen parte de los procesos ordinarios de gestión de compensaciones. Estos ajustes tienen como finalidad asegurar la estabilidad operativa, la continuidad de funciones críticas y la disponibilidad de talento idóneo en roles estratégicos para la organización. Para ello, se establecen criterios específicos que permitan evaluar, validar y autorizar incrementos salariales extraordinarios, dentro de los límites establecidos por la banda remunerativa del subgrupo ocupacional correspondiente, priorizando la consistencia técnica y la sostenibilidad institucional. Entre los factores considerados se incluyen, de manera referencial: la escasez de mano de obra calificada evidenciada en el Mapa de Criticidad de Puestos, la necesidad de retener talento clave cuyo retiro afectaría los resultados o la continuidad del servicio, y las condiciones laborales diferenciadas asociadas al desempeño de funciones altamente especializadas. Toda solicitud deberá sustentarse con información objetiva, análisis cuantitativo y trazabilidad documental que permita asegurar que los ajustes se aplican únicamente cuando las condiciones del puesto y la situación organizacional lo justifican.

b). Este acápite establece los criterios que justifican la asignación de remuneraciones diferentes para trabajos de igual valor en situaciones excepcionales, reconociendo que la dinámica operativa del Banco de la Nación puede demandar decisiones salariales puntuales que se encuentren fuera de los parámetros regulares de la estructura remunerativa. Dichas excepciones deberán responder únicamente a circunstancias objetivamente demostrables y técnicamente sustentadas, tales como la escasez crítica de talento especializado en el mercado, niveles de desempeño extraordinarios verificables, requisitos funcionales estratégicos para asegurar la continuidad del servicio, condiciones laborales diferenciadas por ubicación geográfica o riesgo operativo. Toda solicitud será evaluada bajo criterios uniformes, deberá cumplir con los lineamientos normativos vigentes, requerirá sustento cuantitativo y cualitativo, y será aprobada solo cuando la evidencia confirme que la excepción siempre se encontrará dentro de la banda remunerativa del subgrupo ocupacional que corresponda y, que no compromete la sostenibilidad financiera del Banco de la Nación.



XV. MEDIDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El presente acápite establece los lineamientos aplicables a las ausencias laborales derivadas de enfermedad, accidente o maternidad, con ello la empresa se

	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

compromete a cumplir estrictamente con las disposiciones legales vigentes en estas materias, conforme a lo establecido en la legislación nacional.

En este sentido, se establecen los siguientes lineamientos:

- Protección de derechos laborales: Durante los períodos de incapacidad temporal, la empresa asegura la continuidad de los beneficios laborales y el respeto a la estabilidad del trabajador, sin que ello implique discriminación alguna en el tratamiento remunerativo.

- Igualdad de trato: Se prohíbe cualquier forma de discriminación salarial o contractual basada en condiciones de salud, embarazo, maternidad o accidentes. Las decisiones relacionadas con la remuneración, continuidad laboral o beneficios no estarán condicionadas por estas situaciones.

- Prevención de actos de hostilidad: Se considera acto de hostilidad cualquier intento de despido, no renovación de contrato o modificación de condiciones laborales por motivos vinculados a la maternidad, enfermedad o accidente.



XVI. DISPOSICIONES

La gestión del Banco de la Nación en materia de política remunerativa se fundamenta en la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE vigente, así como en los documentos normativos y directrices relacionadas. Esta política busca garantizar la equidad, la competitividad y la transparencia en la remuneración de sus trabajadores, alineándose con los objetivos estratégicos de la organización y promoviendo un ambiente laboral motivador y productivo.

XVII. COMUNICACIÓN

Como parte del proceso de comunicación y difusión del presente documento, se hará entrega de la política remunerativa al trabajador activo durante el proceso de capacitación y al trabajador nuevo durante el proceso de inducción, siendo que dicha entrega pueda realizarse de manera virtual, siempre que se acredite fehacientemente la debida recepción del trabajador. La frecuencia de difusión será definida por el Comité de Remuneraciones y/o cualquier otro que haga sus veces, y deberá de considerar como mínimo una vez al año. Esta difusión deberá ser materializada mediante cualquier medio físico o digital.




XVIII. APROBACIÓN

La presente Política Remunerativa entrará en vigor al momento de la aprobación del Directorio del Banco de la Nación.

XIX. DISPOSICIÓN TRANSITORIA – VIGENCIA

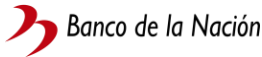
La presente política remunerativa entrará en vigor de manera progresiva según el programa de implementación aprobado por el Directorio del Banco de la Nación.

 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0

XX. ANEXOS

- Anexo N°1: Resultados de la Valorización de Puestos
- Anexo N°2: Escala Remunerativa
- Anexo N°3: Bonificación por Tiempo de Servicios



	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación		
	Código:	-	Versión:	V 1.0	

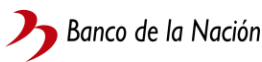
ANEXO N°1

Resultados de la Valorización de Puestos

Grupo Ocupacional	Subgrupo Ocupacional	N° de puestos	N° de Plazas	Resultado de la valorización BN	
				Puntos Mínimo	Puntos Máximo
Gerente General	Gerente General	1	1	894	894
Gerentes	Gerente de Línea	20	25	823	861
Ejecutivos	Subgerente	49	54	748	801
	Jefe	89	219	623	715
	Especialista	9	16	521	613
	Supervisor	63	127	470	493
Profesionales	Analista	170	1185	333	417
	Secretaria de Gerencia General	3	3	348	348
Técnicos	Técnico Líder	7	58	270	307
	Técnico Especialista	127	2165	204	232
	Técnico Operativo	14	197	168	186
Administrativos	Auxiliar	29	58	123	141
Total		581	4108		






	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0


Anexo N°2 Escala Remunerativa

Sub Grupo Ocupacional	Mín. de Sueldo Básico Mensual	Media de Sueldo Básico Mensual	Max. de Sueldo Básico Mensual
Gerente General	14,700	18,350	22,000
Gerente de Línea	12,000	14,400	16,800
Subgerente	9,800	11,800	13,800
Jefe	8,450	10,125	11,800
Coordinador / Especialista	7,500	9,000	10,500
Supervisor	6,500	8,000	9,500
Analista	5,500	6,750	8,000
Secretaria de Gerencia General y/o Cargo Equivalente	5,000	5,750	6,500
Técnico Líder	4,300	4,950	5,600
Técnico Especialista	3,800	4,400	5,000
Técnico / Operador	3,300	3,800	4,300
Auxiliar	2,855	3,278	3,700



Sub grupo ocupacional	Nivel	Mín. de Sueldo Básico Mensual	Media de Sueldo Básico Mensual	Max. de Sueldo Básico Mensual
Gerente General	Gerente General	14,700	18,350	22,000
Gerente de Línea	Gerente de Línea	12,000	14,400	16,800
Subgerente	Subgerente	9,800	11,800	13,800
Jefe	N1	9,000	10,400	11,800
Jefe	N2	8,450	9,120	11,500
Coordinador / Especialista	Coordinador / Especialista	7,500	9,000	10,500
Supervisor	Supervisor	6,500	8,000	9,500
Analista	N4	7,545	7,773	8,000
	N3	6,864	7,091	7,318
	N2	6,182	6,409	6,636
	N1	5,500	5,727	5,955
Secretaria de Gerencia General y/o Cargo Equivalente	Secretaria de Gerencia General y/o Cargo Equivalente	5,000	5,750	6,500
Técnico Líder	N3	5,275	5,438	5,600
	N2	4,788	4,950	5,113
	N1	4,300	4,463	4,625
Técnico Especialista	N3	4,700	4,850	5,000
	N2	4,250	4,400	4,550
	N1	3,800	3,950	4,100
Técnico / Operador	N3	4,050	4,175	4,300
	N2	3,675	3,800	3,925
	N1	3,300	3,425	3,550
Auxiliar	Auxiliar	2,855	3,278	3,700



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0


ANEXO N°3

Bonificación por Tiempo de Servicios

Tiempo de servicios	Porcentaje Tiempo de servicio %
De 05 a 10 años de servicios	3.50%
De 10 años y un día a 15 años de servicios	4.50%
De 15 años y un día a 20 años de servicios	8.50%
De 20 años y un día a 25 años de servicios	12.50%
De 25 años y un día a 30 años de servicios	18.50%

Calculo: Monto base (% tiempo de servicio) = BTS mensual



 Banco de la Nación	Herramienta de Gestión:		Política Remunerativa del Banco de la Nación	
	Código:	-	Versión:	V 1.0