

Remuneraciones.

Política de Remuneración e Incentivos para el personal del Banco de Corrientes S.A.

El Banco de Corrientes S.A. oportunamente ha determinado la necesidad de proporcionar un marco formal de referencia, basado en indicadores objetivos, mediante el cual se determine la remuneración que debe percibir el personal.

Por lo motivos expuestos, se ha establecido, en una primera instancia, la "Política de Remuneraciones del Banco de Corrientes S.A.", la cual tiene como objeto proporcionar una retribución justa, equitativa y objetiva, mediante la cual se determina la remuneración a percibir por cada empleado y/o funcionario de la Entidad en función del puesto que ocupa, mediante una congruencia razonable que compense el esfuerzo, la capacidad, la competencia, el potencial, el grado de complejidad de las tareas y la responsabilidad asumida, provocando un estímulo en la búsqueda de mejores resultados y productividad, cumpliendo asimismo con las normativas legales vigentes que regulan la materia (Leyes, Decretos, Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad, etc.), incluyendo además como principios generales de la misma que:

- La política de Remuneración debe estar estrechamente alineada con la estrategia, cultura y valores del BCSA.
- Debe ser un instrumento de motivación e incentivo.
- Debe ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumidos por cada persona en su puesto de trabajo, relacionando la remuneración fija con el contenido del puesto de trabajo.
- Debe mantener y atraer a las personas más capaces, por lo que debe ser competitiva en el mercado.
- Ser acorde con el esfuerzo y el desempeño individual.
- Debe estimular la consecución de los mejores resultados, por lo que debe prever elementos de remuneración variable ligados a los resultados del Banco, grupos de trabajo o por actuación individual de cada empleado.
- Debe ser acorde a la capacidad de pago de la Entidad.

A tal fin la Política de remuneración del BCSA cuenta para el personal en relación de dependencia, con una Estructura Salarial de categorización de puestos y de niveles salariales, que determina la remuneración fija (remuneración mensual normal y habitual que corresponde en función del Nivel o Categoría Salarial que le corresponde de acuerdo a su puesto); así como también, la remuneración variable (aquellos conceptos remunerativos permanentes o transitorios que varían en función de diversos lineamientos establecidos para su percepción, ya sean establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo y/o por el Banco de Corrientes S.A.

Remuneración Variable - Incentivos por rendimiento

El Banco de Corrientes S.A. aplica una Política de Incentivo por Rendimiento como complemento de la remuneración fija, dentro del marco legal vigente y considerando que la finalidad de otorgar un incentivo es el de reconocer el mérito del personal, motivando el mejor desempeño y desarrollo profesional y la consecución de mejores resultados para la Entidad.

Para ello aplica tanto medidas cuantitativas como cualitativas para evaluar el desempeño del personal y por consiguiente determinar los niveles adecuados de compensación por incentivos, atendiendo a los objetivos, cultura y actividades de la Entidad. El otorgamiento del incentivo entonces, está orientado al cumplimiento y compromiso por parte del personal con determinadas condiciones que la Entidad considera como importantes para el logro de objetivos corporativos, tales como hábitos de trabajo deseables y participación.

En definitiva lo que se busca es que en base a los resultados corporativos del ejercicio anual se destaque y reconozca el desempeño del personal del Banco de Corrientes S.A de manera de motivar su desarrollo profesional en la búsqueda de la consecución de mejores resultados para la Entidad.