

InterClear Central de Valores, con el objetivo de brindar una remuneración equilibrada que permita retener al mejor talento para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y desarrollo de la compañía, debe cumplir con las siguientes acciones.

1. Contar con herramientas que permitan la definición de una escala salarial equitativa y competitiva, alineada con la estrategia de la organización, objetivos, valores y prevención de conflictos de interés, permitiendo atraer y mantener al personal idóneo.
2. Promover prácticas que eviten la desigualdad salarial por género, edad, etnia, orientación sexual, creencia religiosa o cualquier otro tipo de discriminación.
3. Fomentar la equidad salarial entre las mismas categorías de puestos de la organización.
4. Ofrecer incentivos al personal que promuevan los cambios organizacionales necesarios, alineados con la promoción de la cultura de Gestión de Riesgos, Cumplimiento y Gestión de Gobierno Corporativo y Gobierno de TI, alineados con el Apetito de Riesgo definido por el órgano de dirección y el desempeño general de la organización.

Estas disposiciones son de acatamiento obligatorio para todos los colaboradores involucrados en este proceso.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Documento	Aprobado por
Metodología de valoración de puestos	Comité Administrativo- Junta Directiva
Informe de revisión de salarios	Coordinadora de DH
Perfil de puesto	Coordinadora de DH
Guía para la compensación salarial fija y variable	Comité Administrativo- Junta Directiva

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Elaborado por	Aprobado por
2	Elaboración/ actualización	Gerente de Efectividad Institucional	Junta Directiva 13-06-2017/ Revisión sin cambios JD-01-2023
3	Homologación de Política con la de BNV	Coordinadora de Desarrollo Humano	Junta Directiva JD-10-2023