

	POLÍTICA SALARIAL	Código: CP-PO-GH-07
		Versión: 1
		Fecha: May.10/2016
		Página: 1 de 2

1. OBJETIVO

Dar a conocer a la organización las políticas de remuneración y compensación del personal.

2. POLÍTICAS

2.1 GENERALES

- Cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- Cumplimiento a las disposiciones contractuales.
- Se mantendrá una política de salarios que permita la equidad interna y competitividad externa.
- La política de salarios para contratación y aumentos por promociones internas y nivelaciones será revisada por las diferentes Gerencias, Direcciones y Coordinaciones y siempre debe ser aprobada por la Gerencia General.

2.2 ASIGNACIÓN DE SALARIOS

Las variables que intervienen en la asignación de salario son:

- Promedio referencial de competitividad del mercado para cargos y perfiles similares.
- Presupuesto aprobado por Junta Directiva.
- Grado de formación y experiencia del trabajador.
- Grado de ajuste y cumplimiento del trabajador a la Descripción Funcional del cargo.
- Competencias requeridas para el desarrollo del cargo.
- Nivel de responsabilidad del cargo.
- Rango salarial por nivel jerárquico.

2.3 AJUSTES SALARIALES

Para los ajustes salariales se toma como referencia el incremento del Salario Mínimo, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y el Presupuesto aprobado por Junta.

Con base en lo anterior, así como en las siguientes consideraciones, el Jefe Directo puede proponer para aprobación de la Gerencia General los porcentajes definitivos a asignar a cada funcionario:

- Grado de desempeño en sus funciones.
- Aportes adicionales y valor agregado respecto a las funciones asignadas.
- Trayectoria en la compañía.
- Fortalecimiento en el nivel académico (Nuevos estudios, títulos, postgrados, cursos y seminarios, etc.).

El Gerente General con las consideraciones anteriores, más las directrices dadas por Junta Directiva y Corficolombiana aprueba los porcentajes de incremento salarial de cada funcionario.

	POLÍTICA SALARIAL	Código: CP-PO-GH-07
		Versión: 1
		Fecha: May.10/2016
		Página: 2 de 2

El incremento del Gerente General es aprobado por la Junta Directiva de forma anual.

2.4 COMPENSACIONES

Concepto	Beneficio	Condiciones
Auxilio Funerario	La empresa paga el 50% e Auxilio Funerario. Incluye Titular y ocho (8) personas adicionales con o sin grado de consanguinidad. A nivel nacional. Cubre el 100% del costo de salas de velación.	Vinculación con la Empresa

3. CAMBIOS POSTERIORES A LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

Fecha	Versión	Naturaleza del cambio
May.10/2016	1	Creación del documento. Actualizado por imagen corporativa el 24 de noviembre de 2024.