

INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE RETRIBUCIONES – EJERCICIO 2022

Marco General

La **Política de incentivos y retribuciones** proporciona un marco referencial para la determinación y administración del sistema de retribuciones de los colaboradores de Visión Banco SAECA, de manera a implementar un sistema que permita compensar a los mismos con justicia y equidad, de acuerdo a sus competencias, compromiso, potencial, actitud, desempeño y contribución directa al logro de las metas del Banco, teniendo en cuenta la cultura, los objetivos estratégicos, los riesgos inherentes y el entorno de control del Banco.

Estructura salarial

La estructura salarial es la forma de llevar a la práctica la política adoptada por el Banco, de manera que se puedan administrar de forma efectiva las decisiones relacionadas a la retribución. Se compone de un salario base y una serie de incentivos y beneficios que buscan fomentar la motivación y el compromiso de los colaboradores.

La misma está definida por niveles y dentro de cada nivel por categorías. Los niveles y categorías de pagos corresponden a un grupo de puestos de iguales o similares requerimientos y responsabilidades conforme al rol.

En función a los niveles y las categorías son establecidos los rangos de salarios que contemplan un mínimo y máximo, dentro del cual oscilan los salarios asignados conforme al rol, las competencias demostradas por el colaborador y el resultado de su evaluación de desempeño – Modelo impulsor de Desempeño - MID.

En ningún caso se realiza una contratación con un salario inferior al mínimo establecido en la franja salarial correspondiente.

La determinación del salario de contratación se realiza en función a la experiencia previa del postulante, la posición que irá a ocupar y cuidando la equidad con el salario de los que serán sus pares.

Retribución fija (salario mensual)	Retribución variable mensual (Incentivo por Resultado – IxR)	Retribución variable anual
Establecida en función del cargo ocupado y el nivel asignado al mismo, dentro de la estructura general.	Mide y reconoce el alcance de metas presupuestarias que se encuentran alineadas y refuerzan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Es la remuneración extraordinaria que se establece de acuerdo al resultado de la evaluación de desempeño del colaborador (MID) y el alcance de las metas y objetivos estratégicos, que el Banco podrá determinar en forma voluntaria

Criterios para el análisis salarial

Dependiendo del rol, de la calificación de evaluación de desempeño (Modelo Impulsor de Desempeño - MID), el cargo podrá tener sólo remuneración fija o remuneración fija más variable o Incentivo por Resultado (IxR).

La evaluación de desempeño tiene como pilares los siguientes objetivos y criterios:

- ▶ Asegurar el cumplimiento de objetivos estratégicos y metas institucionales.
- ▶ Promover fuertemente la meritocracia individual y al mismo tiempo fortalecer el espíritu de equipo como clave para lograr elevados niveles de resultados.
- ▶ Evaluar el desempeño individual de cada colaborador por medio de indicadores de gestión y productividad.
- ▶ Evaluar las conductas y comportamientos esperados y alineados a la cultura y al nuevo modelo de negocios del Banco.

Retribución de más largo plazo

El Bono es la remuneración extraordinaria que se establece de acuerdo al resultado de la evaluación de desempeño del colaborador (MID) y el alcance de las metas y objetivos estratégicos, que el Banco determina en forma voluntaria.

La gratificación especial es la remuneración extraordinaria que se establece de acuerdo al resultado del ejercicio como un premio y reconocimiento a los colaboradores por su contribución, medido por medio de la evaluación de desempeño (MID), que el Banco determina voluntariamente.

Comité de Retribución

El cumplimiento de la política de retribución es supervisada por un Comité de Retribución, cuyo objetivo es el siguiente:

Analizar y proponer al Directorio las políticas relacionados con las retribuciones de los colaboradores del Banco. El comité tiene la responsabilidad de evaluar los planes de retribuciones, y los programas de incentivos.

Funciones del Comité

- ▶ Analizar y recomendar al Directorio, las políticas y planes sobre las remuneraciones fijas, remuneraciones variables, bonos y otro tipo de incentivo para los colaboradores.
- ▶ Presentar informes periódicos al Directorio.
- ▶ Solicitar consejo y asistencia de asesores legales, contables u otros, internos o externos en caso que sea necesario.
- ▶ Analizar encuestas de salario del sector financiero elaborado por Consultores especializados en el tema.
- ▶ Tomar la decisión de retener al colaborador de alto potencial cuando éste manifiesta su intención de dejar la Institución por alguna propuesta laboral del mercado, asignando el ajuste salarial correspondiente para el efecto.

Conformación

Miembros Titulares	Miembros Suplentes
Director (Presidente del Banco)	otro Director
Tres Directores	otro Director
Gerente General	miembro de la Plana Ejecutiva que el mismo designe
Gerente de Dirección de Personas	Encargado de Desarrollo de Personas

Inversión en colaboradores y actividades que incentivan

El equipo humano es uno de los activos más valiosos de cualquier empresa. En el caso del Banco, nuestros colaboradores son el motor que impulsa el crecimiento y la sostenibilidad del negocio. Es por eso que a través de acciones ratificamos nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de los colaboradores.

Nuestro objetivo es fomentar un ambiente laboral apropiado, que permita a los colaboradores alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito del banco.

La inversión total en gastos de retribución correspondiente al año 2022 fue de G. 225.717.245.206, en concepto de remuneraciones e incentivos en general.

Directorio

Los Directores tienen una remuneración fija que la Asamblea anual de Accionistas establece en forma anual.

Compensaciones y beneficios

Apostamos al crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores con acciones enfocadas en la atracción, desarrollo y retención de talentos. El Banco ofrece un paquete integral de beneficios competitivos dentro del sector.

Evolución del salario mínimo

Sector bancario		
Año	Servicio	Administrativo
2020	2.849.714	3.542.638
2021	2.975.101	3.698.514
2022	3.314.263	4.120.145

Visión Banco		
Año	Servicio	Administrativo
2020	2.850.000	3.543.000
2021	2.976.000	3.699.000
2022	3.315.000	4.121.000

Aporte jubilatorio

Conforme a la Ley de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados de Bancos y Afines, se establece el aporte patronal jubilatorio a favor de los colaboradores.

El 17% corresponde al Aporte Patronal destinado a la jubilación y el 1% al Sistema Nacional de Promoción Profesional (SNPP), y el aporte que realiza el colaborador es del 11%.

El aporte Patronal abonado a la citada caja ascendió a la suma de G. 26.101.674.502.

Beneficios adicionales

Buscamos que los colaboradores se sientan felices y tengan la mejor experiencia trabajando con nosotros, por eso el Banco otorga beneficios complementarios a través de incentivos como el pago del almuerzo, uniforme, estacionamiento, seguro médico y gastos médicos mayores, entre otros, para el cuidado de su calidad de vida.

Seguro médico y gastos médicos mayores

El cuidado de la salud de nuestros colaboradores es una prioridad en la gestión del bienestar. Contamos con un seguro médico privado, que brinda cobertura médica sanatorial al titular y a familiares, siendo absorbido por el Banco el 75% del costo de la cuota mensual.

Para brindar tranquilidad a los colaboradores y evitar que incurran en gastos por eventos de salud que demande erogación y riesgo financiero, contamos con un reaseguro médico cubierto por el Banco en un 70% del costo de la cuota mensual.



Además generamos oportunidades de descuentos y facilidades para la compra de medicamentos a través de alianzas con importantes farmacias.

Inversión en seguro y gastos médicos (en miles de millones de guaraníes)

Más de G. 9.500
millones de
inversión.

1.445* colaboradores
beneficiados con
seguro médico.

3.222 familiares
adheridos a la
cobertura médica.

Capacitación

Potenciamos el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, con el fin de promover una mayor competitividad y fortalecer sus aptitudes para enfrentar con mayor confianza los desafíos del futuro.

El plan anual de capacitación se lleva a la práctica a través de la Universidad Corporativa Visión Banco (UCVB), dotando a los colaboradores de las habilidades requeridas para su competitividad y empleabilidad.

Principales resultados de capacitación

29.714
horas de
formación

261
Cursos
desarrollados

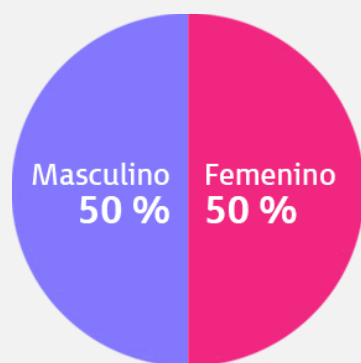
Más de G. 1.339
millones
invertidos en
formación.

48% de
crecimiento
de la inversión en
formación.

20 horas
de formación en
promedio por
colaborador.

VISION

Por género



Conforme a lo establecido en la Resolución N° 16, Acta N° 4 del 20/01/2022 –
Directorio del Banco Central del Paraguay