



## POLÍTICA SALARIAL

En Deyfor valoramos a los profesionales competentes, diversos y comprometidos. Nuestra política salarial busca atraer, retener y desarrollar el mejor talento, garantizando un sistema de compensación justo, competitivo y transparente. Promovemos la equidad interna, la competitividad externa y el reconocimiento al desempeño, en coherencia con nuestra visión, valores y objetivos empresariales.

Esta política aplica a todos los colaboradores de Deyfor, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad contractual o tiempo de permanencia en la organización.

Deyfor asume los siguientes compromisos en la gestión de la compensación salarial:

- ◆ **Competitividad:** Mantener un marco de compensación alineado al mercado, considerando los contextos y sectores donde operamos.
- ◆ **Equidad y no discriminación:** Asegurar que puestos de igual valor reciban igual remuneración, sin distinción de sexo, edad, raza, religión, condición, discapacidad u otra forma de discriminación.
- ◆ **Coherencia estructural:** Basar la compensación en la clasificación y valoración de puestos definida en el documento "LN-G-001 Clasificación de Perfiles de Puesto", que determina niveles, clases y categorías.
- ◆ **Reconocimiento al desempeño:** Promover una cultura de mérito, orientada a resultados, donde las remuneraciones reflejen la contribución, responsabilidad y desempeño de cada colaborador mediante la evaluación al colaborador con el documento "FO-G-001 Identificación de Talentos de Alto Potencial".
- ◆ **Transparencia:** Garantizar que la política y sus lineamientos estén disponibles para todos los colaboradores desde su incorporación.
- ◆ **Legalidad:** Cumplir con el marco normativo peruano vigente en materia de equidad salarial, productividad y competitividad laboral.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo profesional, Deyfor promueve la progresión interna y la reducción de brechas salariales mediante procesos estructurados que:

- ◆ Definen las habilidades y competencias requeridas para cada puesto.
- ◆ Utilizan los Planes y Líneas de Desarrollo MP para fortalecer las competencias y desempeño.
- ◆ Consideran los ajustes salariales dentro de la revisión anual o por cambio de rol.
- ◆ Permiten incrementos salariales por asunción de nuevas responsabilidades, evaluadas conforme al FO-G-001.
- ◆ En casos de rotación lateral (mismo nivel y categoría), no se generará incremento salarial, salvo excepciones justificadas (hasta 5%) cuando el nuevo rol implique mayores responsabilidades.

La gestión, fijación y revisión de las remuneraciones se regula por el "LN-G-002 Criterios de Asignación Salarial", documento que constituye una práctica de compensación organizacional alineada a la normativa peruana sobre equidad salarial y sus disposiciones complementarias.

El pago de remuneraciones se realiza mediante depósito en cuenta bancaria el día 05 de cada mes. Si la fecha coincide con sábado o domingo, el abono se efectúa el viernes anterior.

La Política Salarial será comunicada a todos los colaboradores a través de los medios oficiales de Deyfor (intranet, correo institucional y espacio virtual de noticias).

La información se entregará también durante el proceso de inducción, incluyendo los documentos LN-G-001, sin detallar los montos de bandas salariales, en cumplimiento del marco normativo vigente.

Cualquier actualización o modificación será informada de manera oportuna y transparente.

Cajamarca, 30 de Enero de 2026

Guillermo Huamán Mantilla  
GERENTE GENERAL