

POLÍTICA SALARIAL

En Deyfor EIRL, valoramos a los profesionales competentes, diversos y motivados. Nuestra política salarial está diseñada para atraer, retener y desarrollar el mejor talento. Garantizamos un sistema salarial claro, consistente y flexible, que asegura un salario digno y competitivo, promoviendo la equidad interna y la competitividad externa, además de motivar la productividad y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Nuestra política equilibra las necesidades organizacionales con un trato justo y consistente para todos nuestros colaboradores. Establecemos criterios claros que promueven la equidad, asegurando que puestos similares tengan remuneraciones similares, en cumplimiento con el marco legal que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Esto se logra mediante la definición de clasificación de perfiles de puesto por niveles, clases, categorías, especialidades (**CA-SMC-018 Clasificación de Perfiles de Puesto V2**) y un sistema de remuneraciones que respete el principio de igual remuneración por igual trabajo.

La política logra un equilibrio adecuado entre las necesidades empresariales y no constituye parte de los términos y condiciones del contrato de trabajo. Esta política puede ser modificada a discreción del Equipo de Gestión del Talento Humano, siempre y cuando se cumplan los siguientes compromisos:

- Nuestro marco de compensación es competitivo, está basado en nuestra visión y valores, es flexible y considera las variables de los contextos en los que operamos.
- Garantizar que no se realice ningún acto de discriminación remunerativa, por situaciones que se produzcan cuando se establezcan diferencias remunerativas basados en exclusión o preferencia sin respetar objetivos determinados en el presente documento.
- Se coherentes con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el colaborador en su puesto de trabajo. Por lo cual, Gestión del Talento Humano, será responsable de la evaluación de todos los puestos que componen DEYFOR, para ello se aplica el **FO-GTH-040 PY-EQUIDAD Y DIVERSIDAD -ANÁLISIS DE BANDAS SALARIALES-**.
- Proporcionar una escala salarial donde cada puesto de trabajo se ubica según su valoración, la cual dependerá directamente de sus responsabilidades, complejidad y aporte a la organización.
- Orientar la política a resultados, identificando y reconocimiento el desempeño de los colaboradores para compensarlo de manera apropiada.
- Ser transparentes, ya que la política es de información disponible para los colaboradores en Deyfor EIRL desde su incorporación.

A. Progresión Salarial:

Como parte del compromiso DEYFOR, con el desarrollo de nuestros colaboradores, y de brindarles la oportunidad de ser promovidos internamente para que tengan un desarrollo (y así reducir la brecha salarial con los colaboradores contratados externamente con competencias superiores), se alienta a los equipos a establecer oportunidades de desarrollo más estructuradas que:

- Definan detalladamente las habilidades y competencias específicas de los puestos.
- Utilicen los “Planes y Líneas de desarrollo MP” de forma proactiva para desarrollar las habilidades, la competencia y la contribución
- Cualquier propuesta para aumentar la remuneración al tope del nivel debe considerarse como parte de la revisión salarial anual.
- Por asumir un nuevo rol, si el colaborador tiene el salario base, puede tener un incremento, analizado según el **FO-GTH-040 PY-EQUIDAD Y DIVERSIDAD -ANÁLISIS DE BANDAS SALARIALES-**.
- Por rotarse, permaneciendo en la misma categoría, el salario no aumenta. Sin embargo, puede haber circunstancias en las que se justifique un aumento del 5% en el salario base, cuando el nuevo rol es mayor que el actual, pero no lo suficiente como para ameritar un grado más alto.

B. Reglas y Procedimientos:

En Deyfor EIRL las reglas y procedimientos para la gestión, fijación y/o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración para los colaboradores que prestan servicios para DEYFOR, está en **LN-GTH-016 LINEAMIENTO DE ANÁLISIS SALARIAL**, El documento referido es considerado una práctica de compensación organizacional, sin embargo, también está alineada a efectos de dar cumplimiento a la normativa peruana vigente en materia de Equidad Salarial, así como sus normas complementarias.

Así también, la práctica local para el pago de las remuneraciones se realiza mediante depósito en cuenta bancaria. El abono se realiza los días 05 de cada mes, y en caso coincida con día sábado o domingo el abono se realizaría el día viernes anterior a dicha fecha.

C. Comunicación de la Política Salarial:

La comunicación de política salarial DEYFOR SE difundirá adecuadamente entre todos los colaboradores de la organización para que conozcan los lineamientos y directrices que la definen. El documento incluirá el **CA-SMC-018 Clasificación de Perfiles de Puesto V2**, y el lineamiento correspondiente, sin detallar los montos de las bandas salariales, conforme al marco normativo

establecido. La información sobre la Política Salarial se proporcionará al momento del ingreso del colaborador. Además, cualquier modificación en la evaluación de puestos y los cambios correspondientes serán comunicados a todos los colaboradores a través de los medios de uso regular de DEYFOR, como la intranet, el correo electrónico y el espacio virtual de noticias Deyfor.

Esta política es aplicable a todos los colaboradores y refleja nuestro propósito “Confiamos en el talento y construimos valor al operar. Por ello, la política está estrechamente vinculada a la estrategia, cultura y valores organizaciones.



Cajamarca, 01 de julio de 2024

Guillermo Huamán Mantilla

GERENTE GENERAL