



SIÉNTETE EN CASA®

DIRECTRIZ SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

Código: GDE-B-08
Fecha: 21/01/2026
Versión: 09
Página: 1 de 5

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que regirán el Sistema de Remuneraciones de APC Corporación S.A., el mismo que garantiza la entrega de una remuneración equitativa, justa, objetiva y libre de todo tipo de discriminación en su asignación.

Con el cumplimiento del objetivo, APC logrará:

- Atraer personal calificado con el objeto de alcanzar la misión y visión de APC.
- Proporcionar una remuneración equitativa a los colaboradores(as) de la empresa de acuerdo con a las obligaciones y responsabilidades que se les asignan.
- Cumplir con los reglamentos de las leyes laborales a cabalidad.

2. ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores(as) que forman parte de APC Corporación S.A.

3. REFERENCIAS DEL MARCO LEGAL NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 — Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley No. 30709 — Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.
- Decreto Supremo No. 002-2018-TR – Aprueban Reglamento de la Ley No. 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.
- Resolución Ministerial No. 145-2019-TR — Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones.
- Resolución Ministerial No. 243-2018-TR — Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones.
- Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto Supremo N° 005-2018-TR, Emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709.
- R.S. N° 234-2019-SUNAFIL, Versión 2 del Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones.

4. DEFINICIONES

- **Categoría:** Es una agrupación de cargos que tienen similar responsabilidad en la compañía.
- **Remuneración:** Comprende todas las formas de beneficios pagados, por pagar o suministrados por APC, a cambio de servicios prestados a la compañía. Puede incluir beneficios monetarios o no monetarios.
- **Remuneración Fija:** Es aquella que percibe los trabajadores en forma quincenal o mensual y corresponde a la contraprestación que hace la empresa a los trabajadores por la prestación de servicios.
- **Remuneración Variable:** Tiene montos distintos y se entrega periódicamente en función al cumplimiento de objetivos previstos para el puesto de trabajo.
- **Gestión de Compensaciones:** Es el conjunto de políticas, estrategias, procedimientos y recursos empleados por APC para el otorgamiento de remuneraciones, los cuales incluyen criterios de evaluación, periodicidad y formas de pago, entre otros.



SIÉNTETE EN CASA®

DIRECTRIZ SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

Código: GDE-B-08

Fecha: 10/07/2024

Versión: 08

5. RESPONSABILIDADES

a. Gerencia General

- Aprobar y vigilar el diseño e implementación de la gestión de compensaciones y asegurar que se encuentre alineado a las estrategias, a las políticas y a la solidez financiera de APC.

b. Gerentes Responsables

- Tienen la responsabilidad del planeamiento salarial de los colaboradores(as) a su cargo dentro de los marcos establecidos por la Gerencia de Recursos Humanos.
- Asimismo, evalúan el cumplimiento de los objetivos trazados, de manera objetiva de los colaboradores(as) a su cargo dentro de los marcos establecidos por la Gerencia de Recursos Humanos.

c. Gerente de Recursos Humanos

- Define Sistemas de Valoración de Puestos y establece las bases del Sistema de Compensaciones.
- Define el posicionamiento respecto al mercado salarial por nivel, función y país.
- Define las prácticas de administración salarial (Fechas, plazos y manejo de excepciones).
- Recaba información del mercado salarial externo teniendo en cuenta; encuestas salariales, reportes de entidades laborales, estudios de mercado laboral.
- Brinda a los Gerentes responsables el apoyo y asesoramiento necesarios.

6. PRINCIPIOS GENERALES

APC se compromete a velar por la erradicación de cualquier elemento discriminatorio por razones de género, discapacidad, responsabilidad familiar, entre otros; que pudiera poner en una situación de desventaja a algún colaborador/a o grupo de colaboradores(as). Para ello, garantizará que las remuneraciones estén siempre alineadas a los criterios descritos en la presente directriz y realizará las revisiones necesarias, de acuerdo con los factores correspondientes y a la disponibilidad presupuestal de la empresa.

De esta manera, la presente directriz sobre la Política Salarial se rige por los siguientes principios:

6.1 No Discriminación:

Se entiende por discriminación directa aquella que se produce cuando la práctica o la normativa dan preferencia a una persona sobre la base de un motivo prohibido, es decir, ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable debido a su raza, sexo, estado civil, opinión, etc. Sin embargo, la discriminación indirecta implica establecer una medida aparentemente neutra pero que afecta de manera desproporcionada a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

APC confiere a todos sus colaboradores(as) el derecho de ser tratados con igualdad que los demás, en relación con hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes, y, por tanto, obtener un trato igual, carente de privilegios y las desigualdades arbitrarias en materia remunerativa.

Asimismo, APC garantizará el derecho de todo colaborador(a) a no ser objeto de ninguna forma de discriminación, sea ésta directa o indirecta, de modo tal que se genere una incidencia negativa en el salario, en oportunidades de ascensos o en acceso a capacitaciones.



SIÉNTETE EN CASA®

DIRECTRIZ SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

Código: GDE-B-08

Fecha: 10/07/2024

Versión: 08

6.2 Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

APC dentro de sus procedimientos en la Gestión de Recursos Humanos considera el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando prácticas y concepciones que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.

En el ámbito laboral, este principio opera en el acceso al trabajo desde el proceso de selección hasta el momento de la contratación, durante el desarrollo del vínculo laboral, para las promociones y/o ascensos hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo, inclusive.

6.3 Igualdad Remunerativa entre Mujeres y Hombres:

APC dentro de sus procedimientos en la Gestión de Recursos Humanos considera reconocer que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Ello supone que tanto hombres y mujeres deben recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando realicen un trabajo diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, sea de igual valor.

7. METODOLOGÍA APLICADA

La metodología para determinar el valor de los puestos dentro de APC se basa en el método de "Factores y Puntos". El modelo diseñado considera el análisis de cuatro factores:

7.1 "Know-How" o Competencias:

Se define como el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades necesarias para el desempeño adecuado de un puesto, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridos. Incluye la innovación, las habilidades de interrelación, las competencias de gestión y las competencias técnicas/especializadas.

7.2 Responsabilidades:

La responsabilidad hace referencia al grado en que el ocupante del puesto debe responder por sus acciones y sus consecuencias. Mide el efecto del puesto sobre los resultados finales de la organización. Se emplean los siguientes enfoques de la magnitud de la responsabilidad, sobre la calidad de resultados, sobre los resultados financieros, sobre la seguridad y en materia de recursos humanos.

7.3 Solución de Problemas:

Incluye la capacidad para identificar, analizar, definir y resolver un problema. Compete el nivel de desafío al pensamiento que tienen los puestos, así como, el nivel de toma de decisiones.

7.4 Esfuerzos:

Incluye la intensidad de destreza física que debe ejecutar cada puesto en relación con sus funciones relacionadas.



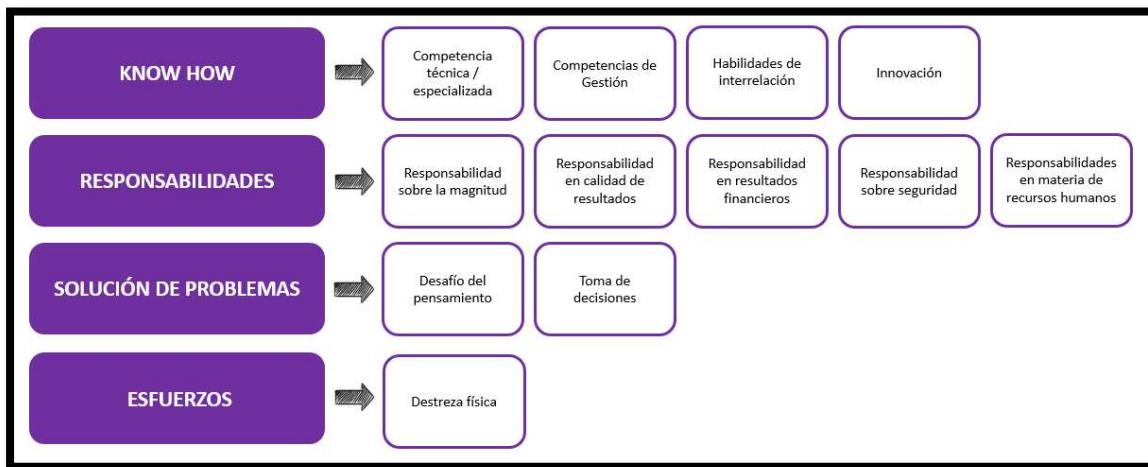
SIÉNTETE EN CASA®

DIRECTRIZ SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

Código: GDE-B-08

Fecha: 10/07/2024

Versión: 08



8. CRITERIOS QUE JUSTIFICAN DIFERENCIAS SALARIALES

APC ha establecido que podrían considerarse diferencias en la remuneración total entre uno o más colaboradores(as) de un mismo puesto, de acuerdo a algunos o la suma de los siguientes criterios determinados:

- Antigüedad.
- Desempeño.
- Escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.
- La experiencia laboral.
- El perfil académico o educativo.
- El lugar de trabajo.
- La realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial.
- La modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo; entre otros.
- Esta lista no es limitativa y podrá incluir cualquier otro criterio objetivo.

9. SITUACIONES DE REVISIÓN O REAJUSTE SALARIAL

APC podrá otorgar aumento y/o nivelación remunerativa a los colaboradores(as) tomando en cuenta los siguientes criterios:

9.1 Índice de Inflación:

El índice de medición de la inflación es el Índice de Precios del Consumidor (IPC), el cual mide el nivel de los precios de los bienes y servicios que consumen las familias de los diversos estratos socioeconómicos en el Perú, y que es elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

* **Sujeto a discusión y/o revisión de resultados.**

En ese sentido, para mantener un equilibrio entre la remuneración y la relación de los precios de bienes y servicios, APC podrá fijar incremento de remuneración necesario para hacer frente a la inflación.



DIRECTRIZ SOBRE LA POLÍTICA SALARIAL

Código: GDE-B-08

Fecha: 10/07/2024

Versión: 08

9.2 Resultados Positivos en APC:

En caso de que la empresa tenga un resultado exitoso, tomando en cuenta indicadores clave durante el ejercicio correspondiente, ésta podrá realizar incrementos salariales a los colaboradores(as). En todo momento, la empresa deberá tener en cuenta el presupuesto asignado al área a la que pertenece el colaborador(a) y los resultados obtenidos, en forma previa al incremento.

***Sujeto a discusión y/o revisión de resultados.**

9.3 Competitividad Externa:

Los incrementos salariales podrán realizarse teniendo en cuenta el valor del puesto en el mercado, comparando tanto con empresas de tamaño, rentabilidad y giro similar, como con otras que compiten por los recursos humanos que la Institución requiere.

*** Sujeto a discusión y/o revisión de resultados.**

9.4 Desempeño Laboral:

APC podrá realizar un incremento de la remuneración a un colaborador(a) como reconocimiento al mérito por el cumplimiento de metas y/o resultados que contribuyan al desarrollo del negocio.

***Sujeto a discusión y/o revisión de resultados.**

NOTA: Esta lista no es limitativa y podrá incluir cualquier otro factor objetivo.

10. Lineamientos para el Plan de Igualdad Salarial

APC se compromete a velar por la erradicación de cualquier elemento discriminatorio por razones de género, discapacidad, responsabilidad familiar, entre otros; que pudiera poner en una situación de desventaja a algún colaborador(a) o grupo de colaboradores(as). Para ello, garantizará que las remuneraciones de su personal estén siempre alineadas a los criterios descritos en la presente Directriz sobre la Política Salarial y realizará las revisiones necesarias, de acuerdo con los factores correspondientes y a la disponibilidad presupuestal de la empresa.

EDUARDO GUEMBES LEON
GERENTE GENERAL