

POLÍTICA REMUNERATIVA

Las remuneraciones en **GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C.** son acordes a sus resultados económicos, al mercado remunerativo del sector y a la situación económica del país.

La política salarial en GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. emana de la Dirección administrativo financiera quien encarga a la Gerencia de Personas & Organización su aplicación y cumplimiento.

Las remuneraciones en GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. se estructuran en base a criterios técnicos y objetivos. Las remuneraciones no se orientan por ideologías o conductas discriminatorias. De acuerdo con su propia cultura, la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2018-TR, en GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. está prohibida la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, estableciéndose un criterio técnico de administración salarial.

Los distintos niveles de remuneraciones existen preponderantemente por la categorización de los puestos basada en las funciones desempeñadas y el perfil o requisitos requeridos para cumplirlas. Así mismo, dentro una misma categoría las diferencias se establecen por el desempeño del trabajador, antigüedad, oferta del mercado laboral, experiencia laboral, entre otros criterios de carácter estrictamente objetivos.

En GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. hemos establecido el siguiente proceso técnico para la Administración Salarial: (i) elaboración de Manual de Organización y Funciones, incluyendo la Descripción de Funciones y Perfil del Puesto; (ii) elaboración de cuadros de categorías, valorización y categorización de puestos, categorización local (a nivel Perú) y funcional de trabajador, así como organigramas empresariales; y, (iii) homologación de categorías y establecimiento de bandas salariales.

Las remuneraciones de ingreso y/o reingreso de personal se basan en criterios objetivos.

Los incrementos remunerativos en GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. están sujetos a criterios de equidad, desempeño y ascenso.

GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. contempla, como opción alternativa al mercado local, la incorporación de personal expatriado. Esta práctica no afecta la equidad salarial, en tanto la remuneración bruta del personal expatriado es equivalente a la que se asignaría a personal contratado localmente.

GERENCIA DE PROYECTO Y CONSTRUCCION S.A.C. difunde permanentemente las políticas, nuevos conceptos, beneficios y procedimientos en materia de compensaciones y de evaluación de desempeño por medio de los canales de comunicación interna como murales, vía correo electrónico, reuniones informativas, folletos, entre otros.

San Isidro, 06 de Marzo de 2024.