

1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA SALARIAL

La presente Política de Remuneraciones o Política Salarial (la "Política") tiene los siguientes objetivos:

- a) Brindar criterios y directrices sobre la gestión, fijación y reajustes de las remuneraciones.
- b) Promover el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y proscribir la discriminación remunerativa por razón de sexo, en concordancia con la legislación peruana sobre la materia.
- c) Atraer el talento, motivar y estimular a los colaboradores para mejorar su desempeño, todo ello orientado a impulsar el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

2. ALCANCE

La Política es aplicable a todos los trabajadores en planilla de Compañía Minera Santa LUISA S.A. ("CMSLSA") a nivel nacional.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA

La Política se rige por los siguientes principios.

- a) Excelencia. Buscamos promover el trabajo en equipo, el respeto entre los trabajadores y la actitud innovadora, orientados a lograr resultados más allá de lo esperado, contribuyendo al desarrollo personal.
- b) Igualdad y no discriminación. Todos los colaboradores sin excepción, independientemente de si son hombres o mujeres, gozan del derecho a la igualdad y no discriminación, lo que supone que no se admiten tratos injustificadamente desiguales o discriminatorios en ningún aspecto de su relación laboral. Las diferenciaciones podrán basarse solo en criterios objetivos de acuerdo a ley.
- c) Equidad. Buscamos otorgar compensaciones y/o beneficios laborales semejantes a los que reciben otros colaboradores con el mismo nivel de responsabilidad (equidad interna) o terceros que se desempeñan en el mercado laboral de referencia (equidad externa), salvo que existan causas justificadas para la diferenciación.
- d) Respeto de la libertad sindical y negociación colectiva. Los colaboradores bajo el ámbito de aplicación de convenios colectivos se rigen por lo acordado en los respectivos convenios colectivos suscritos con la Empresa. Las remuneraciones de los colaboradores no sindicalizados y/o que no se encuentran bajo el ámbito de negociaciones colectivas se rigen de acuerdo con lo establecido en la presente Política. En ningún caso se acumularán o duplicarán beneficios o aumentos, sea que se denominen de forma igual o no, tomando en cuenta la razón de ser de cada concepto o beneficio para determinar su identidad.
- e) Coherencia. La Política se encuentra estrechamente alineada a la estrategia, cultura y valores de la Empresa.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

A. Sobre la valoración de los puestos de trabajo

CMSLSA busca emplear una metodología de valoración de puestos de trabajo orientada a aplicar criterios objetivos para determinar la contribución relativa de cada puesto en la organización, identificando las diferencias objetivas y el valor relativo de

cada puesto de trabajo. Los criterios objetivos para determinar el valor de los puestos de trabajo en la Empresa pueden ser el personal a cargo, nivel de responsabilidad, experiencia, impacto en el negocio, calificaciones o competencias, esfuerzos, responsabilidades, condiciones de trabajo o aquellos que en determinada oportunidad puedan ser considerados en la metodología de valorización de puestos. La Empresa puede apoyarse en consultores externos y/o empresas especializadas para llevar a cabo este proceso.

La metodología de valoración a aplicar por CMSLA tiene por finalidad agrupar los puestos por niveles de responsabilidad y formar las categorías de puestos, lo que a su vez podrá dar lugar a estructuras salariales con bandas salariales para cada una de las categorías de la organización.

B. Criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se otorgan al personal

La Empresa otorga los distintos conceptos retributivos a su personal en función a la naturaleza del puesto, la estrategia o giro del negocio y las condiciones específicas de otorgamiento y pago de cada beneficio que pueden ser definidas por la Empresa.

C. Asignación y gestión de las remuneraciones

Las remuneraciones se administrarán en base a los criterios de equidad interna, mercado salarial, desempeño, posición salarial, inflación y presupuesto asignado de acuerdo a la situación económica de la Empresa, entre otros criterios objetivos. La asignación de las remuneraciones para los puestos de trabajo se realiza en base a la valoración del puesto y al nivel salarial establecido para el mismo.

En la Empresa pueden existir remuneraciones diferenciadas, en tanto se verifiquen factores objetivos de diferenciación salarial, entre los que se encuentran:

- Antigüedad laboral en la empresa o en el puesto de trabajo.
- Desempeño.
- Escasez de mano de obra calificada para un puesto determinado.
- Costo de vida.
- Experiencia laboral.
- Perfil académico o educativo.
- Condición de trabajo.
- Negociación colectiva.
- Otros que obedezcan a la naturaleza de la labor, la estrategia o giro del negocio u otra causa objetiva y razonable.

Los criterios antes señalados no constituyen una lista taxativa y no aplicarán necesariamente de manera conjunta o copulativa.

Las remuneraciones que se administran por convenio colectivo responderán a acuerdos establecidos en las negociaciones colectivas. CMSLSA respetará los acuerdos resueltos en dichos convenios.

D. Ajustes salariales

La aplicación de un ajuste salarial supone una variación en la compensación asignada a determinado trabajador o empleado. En caso de considerarlo necesario, la Empresa



podrá determinar un ajuste salarial, previa evaluación y aprobación, en determinadas situaciones, como, por ejemplo:

- a) **Por promoción:** en caso un trabajador sea promovido a una posición de mayor escala salarial.
- b) **Por desempeño:** en caso la Empresa opte por aplicar un incremento salarial motivado en los resultados de una evaluación del desempeño, sin que ello implique un ascenso o promoción, o cuando se identifiquen trabajadores de Alto Potencial según los programas que la Empresa pueda implementar.
- c) **Por adecuación:** en caso la Empresa modifique criterios, su estructura remunerativa u otros aspectos que inciden en las compensaciones o categorías.

Las situaciones listadas no constituyen una lista taxativa.

E. Sobre las evaluaciones de desempeño

Los criterios aplicables a las evaluaciones de desempeño del personal se basarán en motivos objetivos y razonables según la estrategia o giro del negocio y serán comunicados al personal de la Empresa cuando corresponda. La Empresa tiene la potestad de modificar en el tiempo toda regla o condición que pueda relacionarse con el otorgamiento y pago de incentivos o beneficios vinculados al desempeño, sin incurrir en discriminación.

F. Situaciones excepcionales

La Empresa tendrá la facultad de mantener la remuneración de un colaborador en un particular nivel salarial cuando se produzca una 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.

G. Compatibilidad entre la vida familiar y laboral

Con la finalidad de garantizar la compatibilidad entre la vida familiar y laboral del personal, entre otras medidas, la Empresa garantiza que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, de acuerdo a ley, no generarán un impacto adverso en la asignación de remuneraciones o beneficios de cualquier índole.

H. Ascensos laborales o promociones internas

Los ascensos laborales o promociones internas en la Empresa serán propuestas en aquellos casos en que el puesto de ascenso se encuentre vacante o se trate de una nueva posición. En todo caso, los ascensos o promociones se determinan en función a los criterios objetivos y razonables aplicables a cada caso concreto.

La Empresa podrá determinar un periodo de adecuación o evaluación previa antes de designar permanentemente al trabajador en su nueva posición. Durante dicho periodo, la Empresa podrá acordar con el colaborador condiciones de trabajo específicas.

I. Procesos de selección, planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales



La Empresa garantiza que los procesos de selección de personal, planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales, se llevarán a cabo en igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres.

J. No discriminación indirecta e igualdad en la organización

La aplicación de las disposiciones de la Política, así como cualquier decisión con incidencia en las remuneraciones del personal, se realiza de manera neutra, independientemente del sexo, evitando el impacto negativo en las condiciones del personal por razón de sexo.

La Empresa declara su compromiso por salvaguardar un desarrollo profesional equitativo del personal y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incluyendo de ser el caso la realización de diagnósticos, fijación de objetivos, estrategias y planes al interior de la organización.

5. VIGENCIA Y DIFUSIÓN

La Política rige a partir del 20 de septiembre de 2019 y será puesta en conocimiento de cada uno de los trabajadores de la Empresa, siendo el Director-Gerente de Administración el encargado de recibir, evaluar y atender cualquier consulta que el personal formule sobre alguno de los alcances o disposiciones de la Política.

La Empresa se reserva el derecho de revisar, suspender, ratificar, suprimir y/o modificar (total o parcialmente) la Política.



山中和彦,
KAZUHIKO YAMANAKA
GERENTE GENERAL