	SISTEMA DE GESTIÓN DE TRANSVERSAL			
	POLÍTICA SALARIAL			
	Tipo de documento	Código	Versión	Página
	Política	KRS-SGT-PLT-009	01	1 de 3

OBJETIVO

El objetivo de la presente Política Salarial es establecer los criterios, lineamientos y directrices para:

- Las oportunidades de ascenso, promociones y lo crecimiento profesional del trabajador dentro de la organización, serán determinados por factores objetivos tales como Evaluación de Desempeño, Experiencia y Factores Aptitudinales; sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

ALCANCE

- Esta política es de aplicación a todo el personal operativo y administrativo de KR Security.

RESPONSABILIDAD

- Gerencia General: Aprueba y Autoriza los incrementos salariales.
- Jefatura de Recursos Humanos (JRRHH)
 - a. Analiza los salarios y remuneraciones
 - b. Propone, presenta y ejecuta los incrementos salariales
 - c. Responsable del cumplimiento que la presente política sea aplicada equitativamente en toda la Empresa y que cumpla con los principios establecidos por ésta.
- Jefe y/o Gerencia de Área: identificar y presentar las solicitudes de incrementos salariales a Recursos Humanos.

PUBLICIDAD

- RR.HH difundirá esta política a todo el personal operativo y administrativo que integran las empresas de KR Security.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- La Ley N 30709, Ley que prohíbe a discriminación remunerativa entre varones y mujeres
- El Decreto Supremo N° 002-2018-TR que reglamento la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- La Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, que aprueba la 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 y el contenido mínimo referencial de la política salarial.
- La Resolución Ministerial N° 145-2019-TR que aprueba el documento denominado "Guía Metodológica para la Valoración objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones".
- Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL, aprueba el "Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en le Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres".

PRINCIPIOS GENERALES:

Los principios generales de la presente política, son los siguientes:



SISTEMA DE GESTIÓN DE TRANSVERSAL

POLÍTICA SALARIAL

Tipo de documento	Código	Versión	Página
Política	KRS-SGT-PLT-009	01	2 de 3

- Instaurar un sistema de remuneraciones transparente y eficaz, manteniendo un equilibrio eficiente entre los componentes fijos y variables de la remuneración total que reciba cada colaborador.
- Orientar su política remunerativa a dar cumplimiento al principio de "Igual Remuneración por Trabajo de Igual Valor".
- Orientación a resultados, orientada a identificar y reconocer el alto desempeño de los colaboradores para compensarlo de forma apropiada para la correcta gestión.
- Transparencia, la presente política salarial es una información disponible para todos los trabajadores de KR Security, desde el momento de su incorporación a la empresa.
- Equidad interna, todos los puestos de trabajo tienen un valor e impacto dentro de la empresa, por tanto, es importante medir el grado de responsabilidad de cada puesto para conocer realmente el nivel de impacto, procurando para ello que exista una relación proporcional entre la remuneración y la aportación que realiza cada trabajador, ejecutando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido similar.
- Competitividad externa, los lineamientos y criterios establecidos en nuestra estructura remunerativa y en la política salarial, tiene en cuenta las tendencias del mercado, a fin de decidir el nivel de competitividad de la remuneración que necesitamos pagar.
- Igualdad de Género, KR Security pregona una política salarial o remunerativa basada en el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo, no existiendo distinción de género entre los hombres y las mujeres.
- Promover la equidad, transparencia e igualdad de derechos, en relación a los puestos y a los trabajadores, estimulando el buen desempeño y el compromiso al cumplimiento de los objetivos y la permanencia en la empresa.

LINEAMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE SALARIOS Y BANDAS SALARIALES

1. Las compensaciones y salarios deberán ser establecidos en base a:
 - a. Salarios del mercado según el giro del negocio.
 - b. Estudio de Categorización y Valoración de puestos de KR Security (bandas salariales)
2. Los trabajadores que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir una remuneración acorde a la banda salarial a la que su puesto pertenece, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.
3. Para puestos claves y top performers (trabajadores que continuamente demuestran tener resultados por encima de lo esperado y muestran tener competencias profesionales), la remuneración podrá situarse dentro de la escala máxima de nuestra Escala de Salarios y Mercado Laboral.
4. Para algunos puestos de áreas operativas y/o administrativas que cuenten con objetivos mensuales que cumplir y que la Gerencia General de KR Security haya aprobado, se les podrá entregar un Bono de Productividad por las metas alcanzadas.
5. Para el proceso de estructura salarial:
 - a. La empresa respetará el "Estudio de Categorización y Valoración de Puestos" de KR Security, estableciendo y manteniendo una estructura de remuneración justa y coherente con cada puesto, de tal manera que exista una escala creciente de salarios de grado a grado.



SISTEMA DE GESTIÓN DE TRANSVERSAL


POLÍTICA SALARIAL

Tipo de documento	Código	Versión	Página
Política	KRS-SGT-PLT-009	01	3 de 3

- b. Las remuneraciones fijas serán competitivas con el mercado laboral de referencia, de esta manera la estructura salarial establecida permitirá atraer y retener al personal por lo que es importante también mantener actualizada la información del mercado.

LINEAMIENTOS PARA LOS CASOS DE INCREMENTOS SALARIALES Y PROMOCIONES

1. Las oportunidades de ascenso, promociones y/o crecimiento profesional del trabajador dentro de la organización, serán determinados por factores objetivos tales como: Evaluación de Desempeño, Experiencia y Factores Aptitudinales, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.
2. Para el proceso de incremento de remuneraciones:
 - a. **Por nuevo ingreso:**
 - i. El monto salarial de un nuevo trabajador que ingresa a la empresa estará en relación directa con su nivel ocupacional categorización del puesto y percibirá la remuneración mínima de la banda salarial a la que pertenece la posición a ocupar, Pudiendo inclusive posicionarse en el medio de la banda del puesto al que ingresa de acuerdo a la calificación
 - b. **Por promoción**
 - i. El trabajador que sea promovido percibir un aumento salarial que le permita llegar por lo menos al mínimo de la banda salarial en que será promocionado con un tope.
 - ii. En caso de que el aumento implique un monto mayor, se deberá hacer un programa gradual de incremento hasta llegar al nivel mínimo de la banda salarial a la cual ingresa.
 - c. **Por nivelación de remuneración**
 - i. Se realizarán ajustes de remuneraciones de manera progresiva en la periodicidad indicada por la Jefatura de Recursos Humanos, hasta alcanzar el mínimo de la banda salarial de su categoría, previa autorización de la Gerencia General.
 - d. **Por incremento regular**
 - i. Los incrementos se realizarán en la oportunidad que la empresa lo estimen conveniente y tomando en cuenta la situación económica de la empresa, el desarrollo profesional y aporte del trabajador en la empresa.
 - ii. Anualmente se revisará la escala salarial y el sueldo de los trabajadores, tomando en cuenta la evaluación de desempeño, las nivelaciones pendientes, la igualdad salarial y/o el mercado laboral.
 - iii. Los incrementos se definirán y otorgarán de manera discrecional una vez al año y estos deberán estar presupuestados. Salvo en los casos de nivelación.


Julio Cesar Claussen Rivera
Gerente General
KING REAL SECURITY S.A.C.

Lima, 04 Enero 2024