

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	1 de 25

POLÍTICA REMUNERATIVA



Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	2 de 25

ÍNDICE

1.	OBJETIVO GENERAL	4
2.	ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SEAL	4
3.	PRINCIPIOS GENERALES	5
4.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA	6
5.	COMITÉ DE COMPENSACIONES.....	6
6.	METODOLOGÍA APLICADA PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS.....	7
7.	ESTRUCTURA REMUNERATIVA.....	8
7.1	Metodología:	8
7.2	Categorías remunerativas:	9
7.3	Bandas remunerativas:	9
8.	COMPONENTES DE LA COMPENSACIÓN.....	10
8.1	Remuneración mensual	11
8.2	Beneficios de acuerdo a Ley	11
8.3	Otros beneficios	11
8.3.1	Beneficios para trabajadores ordinarios, trabajadores de confianza y de dirección.	12
8.3.2	Beneficios para trabajadores ordinarios y trabajadores de confianza.	12
8.4	Remuneración variable - Bonos	13
9.	CRITERIOS DE EXCEPCIÓN DE LAS DIFERENCIAS REMUNERATIVAS	13
9.1	Desempeño / Potencial:	13
9.2	Experiencia en el desempeño de la función:	13
9.3	Escasez de mano de obra calificada	13
9.4	Certificaciones obtenidas	14
10.	REVISIÓN REMUNERATIVA	14
10.1	Equidad Remunerativa - Diseño e implementación de un plan de equidad.....	14
10.2	Ajustes Remunerativos dentro de la Banda Salarial:	15

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	3 de 25

11. MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL	16
12. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE ENCARGATURAS.	16
13. SITUACIONES NO PREVISTAS EN LA POLÍTICA REMUNERATIVA.....	16
14. MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.....	17
14.1 Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Dentro de banda (%)....	17
14.2 Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Debajo de mínimo de banda (%).....	17
14.3 Compa ratio	17
15. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA	18
16. ANEXOS.....	20

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	4 de 25

1. OBJETIVO GENERAL

La Política Remunerativa sintetiza toda la información del Componente de Gestión de Remuneraciones y Compensaciones de Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A., cuya finalidad es la distribución equitativa de las compensaciones, teniendo en cuenta los criterios de formación, experiencia, actitud, habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia entre otros, para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la empresa; cumpliendo asimismo con lo dispuesto en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

La Política Remunerativa tiene así mismo como objetivo el adecuado manejo de la gestión remunerativa en la empresa que promueva el buen desempeño, fomenta conductas de riesgo aceptables, refuerce la cultura organizacional, evite la excesiva rotación de personal y la pérdida del conocimiento empresarial.

Conforme al artículo 79 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2026/007-FONAFE; la Empresa debe contar con una política remunerativa y una escala remunerativa aprobadas por Acuerdo del Directorio de FONAFE e instrumentalizadas por el órgano de más alta jerarquía de la Empresa, las cuales son de aplicación para todo el personal de la planilla de la Empresa, con lo cual se busca establecer una estructura remunerativa que sirva como parámetro de referencia para administrar las remuneraciones de los trabajadores de la Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A. y de esta manera lograr un criterio de equidad interna.

2. ESTRATEGIA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SEAL

La Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., en adelante SEAL, es una empresa de servicio público bajo el ámbito de FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado) que presta el servicio de distribución y comercialización de energía dentro de su área de concesión; así como la generación, transmisión y distribución en los sistemas aislados.

Visión

“Ser una empresa de energía eléctrica reconocida en el Perú y Latinoamérica por brindar servicios con estándares de calidad internacional”.

Misión

“Satisfacer las necesidades de energía eléctrica de nuestros clientes, con innovación tecnológica, mejora continua y estándares de seguridad, aprovechando las sinergias corporativas; promoviendo la superación de nuestros trabajadores, generando valor para nuestros *stakeholders* al brindarles un servicio de alta calidad, respetando el medio ambiente y contribuyendo al desarrollo social y sostenible de la comunidad y del país”.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	5 de 25

El enfoque estratégico de SEAL está basado en los dos siguientes ejes estratégicos: (1) Elevar la satisfacción de los usuarios del servicio de SEAL; y (2) Elevar el valor público de SEAL.

En base al enfoque estratégico planteado, los tres factores críticos del éxito sobre los cuales la empresa va a trabajar y enfocar sus estrategias, son:

- La tecnología. Clave para lograr mayor eficiencia. Implica estar al tanto de lo que pasa en el mundo, para lo cual hay que realizar pasantías y asistir a ferias mundiales.
- El recurso humano. El cual debe estar bien capacitado, motivado y con ganas de innovar, para que la tecnología no solamente se pueda asimilar, sino también implementar.
- Recursos financieros. Los dos factores previos van a requerir una inversión importante, el cual debe ser proveído.

La estrategia de SEAL se enfoca en 4 ejes, al interior de los cuales se han establecido los objetivos estratégicos institucionales a lograr al año 2026.

- EJE 1. Creación de valor económico, social y ambiental
- EJE 2. Calidad en el bienes y servicios
- EJE 3. Optimizar la gestión administrativa y de control
- EJE 4. Desarrollo de las capacidades internas

Dentro de la perspectiva de Capacidades, se ubica el siguiente objetivo estratégico: OEI 10. Fortalecer el Talento Humano, Clima y Cultura Organizacional, enmarcado a su vez en el objetivo estratégico corporativo N° 18: OEC 18. Desarrollar el clima y cultura organizacional, habiéndose definido el indicador de Nivel de implementación del Modelo de Gestión Humana Corporativo (MGHC).

3. PRINCIPIOS GENERALES

La Política Remunerativa de SEAL atiende a los siguientes principios generales:

1. Equidad Interna

Cada trabajador debe percibir una remuneración acorde a su aportación a la empresa, considerando factores como responsabilidades, competencias, experiencia y desempeño, evitando desigualdades salariales injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones similares o que aportan un valor equivalente a la empresa.

2. Competitividad Externa

Garantizar que los sueldos y beneficios ofrecidos por la empresa sean atractivos en comparación con el mercado laboral del mismo sector, tamaño o ubicación

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	6 de 25

geográfica, con la finalidad de atraer, retener y motivar al talento clave, evitando la fuga de trabajadores.

3. Transparencia y Comunicaciones

La empresa debe informar de manera clara y accesible los criterios, estructuras y procesos relacionados con la compensación de los trabajadores, para generar confianza, evitar malentendidos y promover un ambiente de equidad y satisfacción laboral.

4. Incentivación del Desempeño

La política remunerativa busca establecer una relación directa entre la compensación y el rendimiento de los trabajadores, con el propósito de motivarlos a alcanzar altos niveles de productividad, calidad y compromiso, alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la empresa.

4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

- Diseñar estructuras de compensación competitivas que faciliten la atracción y retención del talento, alineadas con las tendencias del mercado y los objetivos organizacionales.
- Implementar esquemas de incentivos que promuevan el desarrollo profesional y el alto desempeño, fortaleciendo la productividad y el compromiso de los colaboradores.
- Garantizar la equidad interna y la sostenibilidad financiera mediante políticas salariales justas, transparentes y alineadas con la capacidad económica de la empresa.
- Alcanzar competitividad externa de la empresa, contribuyendo de este modo a la atracción y retención del mejor talento humano.
- Elevar la propuesta de valor de la marca empleadora SEAL, al poder evidenciar un manejo equitativo de la compensación.
- Permitir a los trabajadores satisfacer sus necesidades económicas de índole familiar y social.
- Poner en conocimiento del trabajador la información relacionada a la estructuración de las remuneraciones que perciben y los planes de compensación de la empresa.
- Contribuir con mantener un buen clima laboral en la empresa.

5. COMITÉ DE COMPENSACIONES

Es el Comité conformado por líderes de la organización que se reúnen para detectar, analizar y formular propuestas de mejora a fin de eliminar las posibles brechas salariales por puesto y género; así como del seguimiento de los indicadores de composición de género dentro de la organización para garantizar la mejora gradual de dichos indicadores.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	7 de 25

El Comité de Compensaciones está integrado por 3 integrantes: Gerente General, Gerente de Administración y Finanzas y Jefe del Departamento de Gestión Humana (en la medida de lo posible con una composición que represente la paridad de los géneros). La Gerencia General está facultada para designar a un nuevo integrante como adicional o reemplazo por una necesidad justificada.

El Comité de Compensaciones sesionará en el mes acordado una vez al año o más cuando las circunstancias así lo requieran y suscriben el Acta de Reunión del Comité de Compensaciones. El Comité tiene las siguientes responsabilidades:

- Proponer el otorgamiento de bonos por Convenio de Gestión, así como los bonos extraordinarios no ligados a desempeño, y si estos se calculan sobre una base constante o dependiendo de criterios como el nivel de rendimiento individual grupal o indicadores de productividad por trabajador.
- Diferenciar las reglas para los incrementos de remuneración a un trabajador, el cual podrían estar en función de un incremento al básico o de una promoción a otro puesto de mayor valor.
- Definir la variable a considerar para la política de incrementos, la cual podría estar en función al costo de vida (índice de Precios al Consumidor o inflación anual); al desempeño global o resultados económicos de la empresa en el año; o al desempeño individual de los trabajadores. Esta política de incrementos tiene previsto un momento del año para evaluar y establecer los nuevos salarios.
- Definir el alcance de la política de incrementos, la cual podrá aplicar el plan de retribuciones a todos los empleados por igual o de forma diferenciada basándose en el nivel y/o grupo de puestos al que pertenezca.
- Definir el nivel de diferencial de los salarios de la empresa contra las del mercado, es decir, si es que estos son inferiores, iguales o superiores y en qué proporción.

6. METODOLOGÍA APLICADA PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS

En concordancia con las directrices generales de la gestión corporativa y de las normas legales vigentes, Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A. – SEAL desarrolla su política remunerativa sobre la base de:

- La valoración de tareas que se desprenden de las funciones asignadas a un puesto de trabajo;
- Aptitudes o competencias que resultan indispensables para realizar con éxito las tareas identificadas; y
- El perfil o requisitos del puesto; de tal manera que se cumpla con el principio de igual remuneración por igual trabajo.

La metodología aplicada para la valorización de puestos en SEAL corresponde a la de puntos por factores, cuya ponderación se expresa en el cuadro siguiente:

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	8 de 25

Tabla 1. Descripción de Factores para Valoración

N°	FACTORES	DESCRIPCIÓN	PUNTOS MÍNIMOS	PUNTOS MÁXIMOS
I	FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	Nivel indispensable de educación formal vs experiencia mínima indispensable en el puesto.	25	250
II	AUTONOMÍA DEL TRABAJO	Formalización del trabajo vs intensidad de la supervisión recibida.	25	250
III	RESPONSABILIDAD POR RESULTADOS	Magnitud o importancia del daño vs probabilidad de detectar oportunamente el error.	20	200
IV	RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN	Puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o estrato vs número total de personas supervisadas.	22	220
V	CONDICIONES DE TRABAJO: AMBIENTE Y RIESGO	Posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo, aún tomados los diferentes cuidados y medidas que se requieren.	4	40
VI	RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Mide el grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades superiores.	4	40
TOTAL			100	1000

7. ESTRUCTURA REMUNERATIVA

7.1 Metodología:

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. - SEAL tiene desarrollado un Cuadro de Categorías y Funciones que contiene los siguientes elementos:

- Los Grupos Ocupacionales en los que se categorizan los puestos de trabajo de SEAL.
- Los Subgrupos Ocupacionales o familias de puestos de trabajo, que se incluyen en cada Grupo Ocupacional.

Los dos elementos antes referidos están debidamente refrendados en el correspondiente Manual de Organización y Funciones y el Manual de Perfiles de Puesto, que contienen en detalle las características, funciones y los requisitos de los puestos de trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	9 de 25

7.2 Categorías remunerativas:

Una vez desarrollado el proceso de valorización, en función de los puntos obtenidos, se han ordenado y jerarquizado los puestos, los cuales se han categorizado en cinco (5) grupos ocupacionales, con 11 subgrupos, habiéndose obtenido para cada uno de ellos un valor mínimo y máximo de puntos, según se presenta en el cuadro siguiente:

Tabla 2. Rangos de Puntos

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	Puntos	
		Min	Max
1. Gerente General	1.1 Gerente General	862	1000
2. Gerentes	2.1 Gerente de Línea	818	861
3. Ejecutivos	3.1 Jefe	622	715
	3.2 Coordinador	500	621
	3.3 Especialista	500	621
	3.4 Supervisor	421	499
4. Profesionales	4.1 Analista	320	420
	4.2 Secretaria de Gerencia General	320	420
5. Técnicos / Administrativos	5.1 Asistente	264	319
	5.2 Técnico Especialista	192	263
	5.3 Técnico - Operador	145	191

7.3 Bandas remunerativas:

SEAL adopta como punto de referencia para la elaboración de su Política Remunerativa, los siguientes elementos:

- La valorización obtenida en el proceso de evaluación de puestos
- Los factores propios de la organización
- El Tope de Ingresos Máximo Anual (TIMA) definidos por Fonafe
- Los modelos y lineamientos de la Guía Pictográfica: Gestión de la Remuneración y Compensaciones.

Las bandas remunerativas determinan los límites mínimo y máximo, entre los cuales se puede fijar la remuneración de un trabajador de SEAL, dentro de la banda que corresponde a la categoría del puesto, y cuya amplitud se muestra en el cuadro siguiente:

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	10 de 25

Tabla 3. Estructura Remunerativa

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	Banda Remunerativa (\$)			Indicadores		
		Mínimo	Medio	Máximo	Amplitud	Traslape	Progresión
1. Gerente General	1.1 Gerente General	13,500	14,500	15,500	15%	22%	13%
2. Gerentes	2.1 Gerente de Línea	11,700	12,850	14,000	20%	-89%	42%
3. Ejecutivos	3.1 Jefe	8,100	9,050	10,000	23%	12%	27%
	3.2 Coordinador / Especialista	5,800	7,100	8,400	45%	41%	27%
	3.3 Supervisor	4,500	5,600	6,700	49%	56%	22%
4. Profesionales	4.1 Analista / Secretaria (Asistente) de Gerencia General	3,700	4,600	5,500	49%	53%	23%
5. Técnicos / Administrativos	5.1 Asistente (Asistentes de Gerencia) / Técnico Especialista	3,000	3,750	4,500	50%	64%	17%
	5.2 Técnico Operador	2,500	3,200	3,900	56%		

Las bandas remunerativas establecen los valores de referencia de los puntos mínimo, medio y máximo de las categorías ocupacionales; determinando la amplitud de cada banda salarial.

La remuneración que se establece para el trabajador recién incorporado a la empresa debe ser el del límite inferior del subgrupo ocupacional que le corresponde; de presentarse algún caso excepcional, deberá ser evaluada y aprobada por el Comité de Compensaciones; siempre que el valor de la remuneración determinada esté dentro de los límites de la banda salarial que le corresponde.

Los límites de los diferentes niveles de la escala remunerativa (bandas salariales) deben seguir el procedimiento establecido por los lineamientos de FONAFE para ser revisados o modificados.

8. COMPONENTES DE LA COMPENSACIÓN

La compensación es el concepto amplio de la manera como SEAL retribuye el trabajo de sus trabajadores.

La compensación de un puesto de trabajo es el valor total de la retribución que percibe el trabajador de manera periódica, está conformada por: (8.1) la remuneración mensual; (8.2) beneficios de acuerdo a Ley; (8.3) otros beneficios remunerativos, asociados a la posición que ocupa cada trabajador y (8.4) Remuneración variable (bonos).

La banda salarial en la que se ubica al puesto en la escala remunerativa está en función del componente remuneración mensual.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	11 de 25

8.1 Remuneración mensual

Es el componente de la compensación conformado por los conceptos de remuneración mensual, que se otorga como contraprestación del servicio que presta el trabajador en la Empresa de manera fija y permanente, la cual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente. Este concepto está alineado con la definición de remuneración establecida legalmente, en tal sentido tiene carácter contraprestativo y de libre disposición para el trabajador.

El monto de la remuneración que se abona mensualmente está en proporción directa del cumplimiento de la asistencia (tiempo efectivamente laborado). La Empresa garantiza su otorgamiento en las situaciones de suspensión imperfecta de las labores.

Para cautelar la equidad interna, la asignación del monto remunerativo mensual se hará en función de la ubicación del puesto de trabajo dentro de la estructura remunerativa respetando las bandas remunerativas del nivel que corresponda, y los criterios de excepción de los ajustes remunerativos definidos en la presente política. En los casos de nuevos trabajadores corresponde el límite inferior de la banda salarial correspondiente, salvo excepción aprobada por el Comité de Compensaciones.

8.2 Beneficios de acuerdo a Ley

Los que están definidos de acuerdo a ley que aplican a todos los trabajadores:

- **Remuneración Vacacional:** Concepto remunerativo otorgado conforme a la normativa vigente.
- **Gratificación ordinaria - Fiestas Patrias y Navidad:** Concepto remunerativo otorgado conforme a la normativa vigente.
- **Asignación Familiar:** Concepto remunerativo otorgado conforme a la normativa vigente.
- **Compensación por Tiempo de Servicios - CTS:** Concepto no remunerativo otorgado conforme a la normativa vigente.
- **Participación de las Utilidades – PU:** Concepto no remunerativo sujeto a la generación de utilidades por parte de la empresa y otorgado conforme a la normativa vigente.

8.3 Otros beneficios

En función al objetivo estratégico: OEI 10. Fortalecer el Talento Humano, Clima y Cultura Organizacional, enmarcado a su vez en el objetivo estratégico corporativo N° 18: OEC 18. Desarrollar el clima y cultura organizacional y como parte de la Política de Bienestar del Trabajador y sujeto estrictamente a la disponibilidad presupuestal y a criterios de razonabilidad y austeridad, la Empresa ha dispuesto

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	12 de 25

otros beneficios, que alcanzan a todos los trabajadores que hayan superado su periodo de prueba, sea éste de tres o más meses; lo que contribuye a mejorar la propuesta de valor de la marca empleadora, los cuales son aprobados por el Directorio, según se detalla:

8.3.1 Beneficios para trabajadores ordinarios, trabajadores de confianza y de dirección.

- **Programa de Asistencia Médico Familiar (PAMF):** Aplica a todos los trabajadores a partir del cuarto mes desde la fecha de ingreso del trabajador. Los beneficios que se otorgan a través de este programa son los suscritos por la empresa definidos en la póliza correspondiente, siguiendo los procedimientos de contrataciones del Estado.
- **Uniforme institucional:** Se otorga a los trabajadores en función de los criterios de imagen institucional / funciones desempeñadas por el puesto de trabajo. Se anexa detalle del Uniforme Operativo y Uniforme Administrativo, Anexo 01 – UNIFORME INSTITUCIONAL.
- **Canasta navideña:** Consiste en la entrega de un vale o tarjeta a todos los trabajadores, con motivo de la celebración de la Navidad en el mes de diciembre de cada año.
- **Subvención de energía eléctrica:** Concepto remunerativo de subvención de costo de energía eléctrica; hasta un máximo de 250 kilovatios hora al mes; el beneficio se aplica en el domicilio residencial del trabajador, declarado previamente ante la Unidad de Recursos Humanos.
- **Vale de alimentos:** Entrega mensual por el monto de 0.0841 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).

8.3.2 Beneficios para trabajadores ordinarios y trabajadores de confianza.

- **Bonificación por Tiempo de Servicios – Quinquenios:** Concepto no remunerativo extraordinario que se otorga de manera única cuando el trabajador cumple 5, 10, 15, 20, 25, 30 o 35 años de servicio en SEAL. Se trata de un monto único, cuyo abono se realiza en el mes en que el trabajador alcanza los años de servicio establecidos.
- **Asignación vacacional:** Concepto remunerativo que se otorga al trabajador en el periodo programado de goce vacacional, cuyo monto corresponde al 0.56075 de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT).
- **Asignación Escolar:** Concepto no remunerativo que se otorga al trabajador que tenga uno o más hijos que estén cursando estudios pre escolares, escolares y universitarios. Es un monto único por cada hijo.
- **Asignación por Fallecimiento:** Concepto no remunerativo que se otorga con motivo del fallecimiento del trabajador, o cuando fallecen sus progenitores o hijos dependientes, es un monto único.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	13 de 25

8.4 Remuneración variable - Bonos

SEAL al ser una empresa de la Corporación FONAFE está regulada por las políticas del Convenio de Gestión, el cual define metas e indicadores anuales contenidos en el Balance Scorecard Corporativo (BSC), por cuyo cumplimiento se puede alcanzar un bono anual.

El bono anual referido se aplica para el ejercicio del año calendario y se debe considerar la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Las reglas específicas para su otorgamiento se encuentran definidas en el convenio de gestión que suscriba la empresa con la Corporación FONAFE en cada ejercicio específico.

9. CRITERIOS DE EXCEPCIÓN DE LAS DIFERENCIAS REMUNERATIVAS

Las diferencias remunerativas de los trabajadores de Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A. que pertenecen a una misma categoría remunerativa (es decir que se encuentren delimitados por los mínimos y máximos del nivel remunerativo que le corresponda) e inclusive para puestos de trabajo similares, no se consideran discriminatorias ni arbitrarias pues podrán ser diferentes, siempre que se encuentren dentro de la banda salarial que corresponde a dicha categoría y que las diferencias se puedan justificar con los criterios de excepción contenidos en la presente Política.

Los criterios de excepción que justifican objetivamente las diferencias remunerativas son las siguientes:

9.1 Desempeño / Potencial:

Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A. reconoce la importancia del buen desempeño laboral y del potencial como un incentivo para alcanzar mejores niveles remunerativos.

9.2 Experiencia en el desempeño de la función:

Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A. reconoce la valía de la experiencia laboral como una forma de conocimiento de las funciones del puesto, del negocio e identificación con la empresa.

9.3 Escasez de mano de obra calificada

Algunos empleos pueden sufrir escasez de mano de obra, por lo que SEAL podría aumentar la propuesta remunerativa como un mecanismo para atraer a candidatos que trabajan en otras empresas o contratarlos en el extranjero.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	14 de 25

9.4 Certificaciones obtenidas

Algunos trabajadores pueden haber adquirido calificación certificada, las cuales mejoran la calidad o la productividad del trabajo que se realice; en tal sentido, dicha condición puede ser reconocida económicamente por la empresa.

10. REVISIÓN REMUNERATIVA

10.1 Equidad Remunerativa - Diseño e implementación de un plan de equidad

Es un compromiso de SEAL identificar y eliminar las diferencias remunerativas que no estén relacionadas a los criterios de excepción objetivos:

La Empresa mediante Acuerdo de su Directorio podrá:

- a) Otorgar incrementos remunerativos, considerando:
 - Los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes.
 - Los márgenes presupuestales definidos.
 - La equidad interna, como parte del Plan de Equidad y el Diagnóstico de Equidad Interna.
 - Opinión favorable previa del Comité de Compensaciones.
- b) Otorgar por liberalidad nuevos, mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones, gratificaciones; siguiendo las directivas de FONAFE en la materia.
- c) Otorgar bonificaciones por concepto de desempeño, cumplimiento de metas o resultados, solo cuando sean otorgadas en cumplimiento del Convenio de Gestión aprobado por FONAFE.

Las evaluaciones para las nivelaciones remunerativas son realizadas por el Comité de Compensaciones, previa evaluación y reporte de la Jefatura del Departamento de Gestión Humana, y considerando un periodo mínimo de 18 meses entre cada incremento.

Para alcanzar un adecuado nivel de equidad interna, se desarrolla un diagnóstico de brechas existentes, cuyo modelo se presenta en el Anexo 02 Diagnóstico de Equidad Interna.

Cuando la remuneración de un trabajador esté por encima de la escala salarial correspondiente a su puesto, esta se mantendrá sin cambios hasta la próxima actualización de la escala. Sin embargo, el puesto se valorará según la escala vigente en el caso de ser ocupado por un nuevo trabajador.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	15 de 25

Cuando la remuneración esté por debajo de la escala remunerativa, se realizará el proceso de nivelación a través del reporte de la Jefatura del Departamento de Gestión Humana, debiendo elevarse al Comité de Compensaciones para su evaluación y aprobación, de corresponder; en función de la disponibilidad presupuestal y de los criterios que dicho Comité adopte.

La aprobación de ajustes remunerativos se realiza mediante Acuerdo de Directorio teniendo como límite los topes establecidos dentro de las bandas de la estructura definida en la presente Política Remunerativa.

El referido Acuerdo de Directorio debe estar sustentado con los siguientes documentos:

- Informe económico financiero elaborado por la Gerencia de Administración y Finanzas que garantice que se cuenta con presupuesto aprobado en las partidas y/o rubros, que respaldan el incremento o mejora propuesta.
- Informe técnico que garantice que los mayores egresos cuentan con el financiamiento y no afectarán la gestión operativa y la sostenibilidad de la Empresa. Dicho informe debe incluir el Estado de Resultados y el Flujo de Caja que considere información de dos (02) años anteriores y la proyección de tres (03) años.

10.2 Ajustes Remunerativos dentro de la Banda Salarial:

Los ajustes remunerativos que SEAL puede otorgar a sus trabajadores son los siguientes:

- **Por la promoción a un puesto de una categoría superior:** Cuando el trabajador ha sido promovido a un puesto de trabajo ubicado en una banda remunerativa superior. El valor de la remuneración que se establezca será como mínimo el que corresponda al límite inferior de la banda remunerativa que corresponda.
- **Por mérito o desempeño:** El incremento salarial por mérito deberá ser definido por el Comité de Compensaciones. La propuesta debe ser presentada por el Departamento de Gestión Humana y contar con la documentación de sustento que evidencie el desempeño destacado de o los trabajadores beneficiados.

El incremento de la remuneración, así como el ascenso o promoción de los trabajadores es una facultad inherente a SEAL que la ejerce cuando se identifiquen las situaciones que las justifiquen. El criterio de incremento principal a tomar en cuenta, para estos casos es el desempeño laboral del trabajador o los que defina el Comité de Compensaciones, quienes adoptan el rol principal en el tratamiento de estos casos.

Todos los incrementos que se realicen están sujetos a las disposiciones generales y específicas definidas en la presente Política.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	16 de 25

11. MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables para la fijación de las remuneraciones, a aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad (legal o convencional), el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos o beneficios de cualquier otra índole.

12. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE ENCARGATURAS.

La empresa, en función a su facultad de dirigir el trabajo, dispone los encargos para cubrir los puestos que queden temporalmente vacantes, con el fin de dar continuidad a las operaciones de la empresa.

El procedimiento para las encargaturas de puesto está regulado de manera general por la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y al lineamiento vigente "Lineamiento para la Gestión de las encargaturas"; y de manera específica por el Procedimiento PC-10-03 "Encargatura de Puestos Gerenciales y Jefaturas" de Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A.

El proceso de encargatura se inicia con la solicitud de la validación de los currículos vitae, respecto al perfil del puesto a cubrir, al Departamento de Gestión Humana; para su posterior aprobación por el Directorio (esta facultad puede ser delegada a la Gerencia General por un tiempo de 90 días).

El trabajador que ha recibido una encargatura tendrá derecho a recibir la bonificación por encargatura, que será hasta el equivalente de la diferencia entre la remuneración recibida por el titular del puesto o de la última persona que ocupó el puesto, y la remuneración actual recibida por el trabajador encargado. Cabe señalar que esta bonificación se hará efectiva, a partir del día que asuma la encargatura considerando, asimismo, que los plazos y condiciones de la encargatura cumplan con las disposiciones estipuladas en la normatividad previamente citada.

13. SITUACIONES NO PREVISTAS EN LA POLÍTICA REMUNERATIVA

Las situaciones no contempladas en la presente Política Remunerativa serán analizadas por el Departamento de Gestión Humana y sometidas a la aprobación de la Alta Dirección de SEAL.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	17 de 25

14. MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

14.1 Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Dentro de banda (%)

Es la relación entre la cantidad de trabajadores con remuneración dentro de la banda remunerativa correspondiente a su categoría y la cantidad total de trabajadores por cada categoría. Este indicador mide el posicionamiento de las remuneraciones de la empresa, marcando el porcentaje de trabajadores con remuneración acorde a la estructura remunerativa.

$$\text{Trabajadores dentro de la banda} = \frac{\text{Cantidad de trabajadores con remuneración dentro de la banda de su categoría remunerativa}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$$

14.2 Análisis de Posicionamiento Remunerativo - Debajo de mínimo de banda (%)

Es la relación entre la cantidad de trabajadores con remuneración por debajo del mínimo de la banda remunerativa correspondiente a su categoría y la cantidad total de trabajadores por cada categoría. Este indicador mide el posicionamiento de las remuneraciones de la empresa, marcando el porcentaje de trabajadores con remuneración inferior a la estructura remunerativa.

$$\text{Trabajadores debajo de mínimo de banda} = \frac{\text{Cantidad de trabajadores con remuneración del mínimo de la banda de su categoría remunerativa}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$$

14.3 Compa ratio

El indicador de equidad interna individualizado se denomina Compa Ratio que mide la diferencia o brecha que existe entre la remuneración que percibe un trabajador y la media de la banda salarial.

$$\text{Compa ratio} = \frac{\text{Remuneración del trabajador}}{\text{Media de la banda de su categoría remunerativa}} * 100$$

El Compa Ratio mide el posicionamiento salarial de todo trabajador en la banda que corresponda, según la valorización de su puesto. De ese modo puede determinarse si el o los trabajadores están "encima de banda", "dentro de banda" y "debajo de banda" de la escala salarial.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	18 de 25

En función del Compa Ratio (CR), se adoptan las siguientes acciones:

- Encima de Banda (> Máximo): En caso se identifique algún caso de trabajador/a cuyo CR esté por encima del máximo de banda, la Jefatura del Departamento de Gestión Humana debe evaluar si existe la posibilidad de que éste asuma nuevas responsabilidades para otro puesto de mayor nivel; o, en todo caso, observar los ajustes salariales de incremento para dichos casos a fin de gestionar un alineamiento gradual con la banda remunerativa que corresponda y no se siga incrementando una posible brecha salarial respecto del valor máximo de la banda.
- Dentro de Banda (> Mínimo y < Máximo): Aquellos trabajadores/as cuyo CR se encuentra dentro de los valores de referencia de la banda salarial implican que existe alineamiento frente la estructura salarial establecida, teniendo la opción de acceder al recorrido salarial que ofrece la banda hasta el valor máximo de la misma.
- Debajo de Banda (< Mínimo): En caso se identifique algún caso de trabajador/a cuyo CR se encuentra por debajo del valor mínimo de banda, el Departamento de Gestión Humana priorizará incrementos salariales graduales de acuerdo a las posibilidades de la empresa (presupuesto anual u otros de similar índole), a fin de alcanzar el alineamiento deseado con la banda salarial que corresponda; otra opción es detallar la justificación del caso identificado.

15. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

Sociedad Eléctrica Del Sur Oeste S.A., a través del Departamento de Gestión Humana, informa a sus trabajadores acerca de la presente política remunerativa, para tal efecto se utilizan los medios que la empresa dispone para sus comunicaciones, que pueden ser electrónicos (notificaciones a través del correo electrónico o alternativamente a través del sistema de tramite documentario), o la publicación en periódicos murales o paneles informativos o a través de la entrega física con cargo.

Igualmente, los alcances de la misma son comunicados a cada nuevo trabajador en las charlas de inducción. Anexo 03 Constancia de Reconocimiento y Aceptación de la Política Remunerativa.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	19 de 25

ANEXO 01: UNIFORME INSTITUCIONAL

Personal Operativo

Nro.	Estación	ITEM	Cantidad Anual
1	--	Casaca	2
2	--	Pantalon (Jean)	3
3	--	Camisa operativa	3
4	--	Botines de seguridad	2
5	--	Sacon *	1
6	--	Mameluco **	1
7	--	Impermeable ***	1
8	--	Pantalon (de vestir)	1
9	--	Chaleco de Invierno	1
10	--	Zapato de vestir	1

Personal Administrativo Masculino

Nro.	Estación	ITEM	Cantidad Anual
1	--	Terno	2
2	--	Camisa	3
3	--	Corbata	3
4	--	Zapatos	3
5	--	Pantalon	1
6	--	Sacon *	1

Personal Administrativo Femenino

Nro.	Estación	ITEM	Cantidad Anual
1	Invierno	Saco	1
2	Invierno	Chaleco	1
3	Invierno	Falda	1
4	Invierno	Pantalon	2
5	Invierno	Blusa	4
6	Verano	Chaqueta	2
7	Verano	Falda	1
8	Verano	Pantalon	1
9	--	Zapatos	3
10	--	Sacon *	1

- * Prenda que se debe entregar cada 02 años
 ** Prenda solo para choferes y personal de mantenimiento, almacenes y operadores de zonales
 *** Prenda solo para trabajadores que laboran en campo en epoca de lluvia

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

16. ANEXOS

ANEXO 02: DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD INTERNA - CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	N° Mujeres	N° Hombres	% Mujeres	% Hombres	Puestos	Total Puntos	Remuneración base (Min Banda)	Remuneración base fija mujeres	Remuneración base fija hombres
Gerente General	Gerente General		1	0%	100%	Gerencia General	927	13,500		15,500
			1	0%	100%	Gerente Comercial	852	11,700		14,000
Gerentes	Gerente de Línea	1		100%	0%	Gerente de Administración y Finanzas	852	11,700	14,000	
			1	0%	100%	Gerente de Planeamiento y Control de Gestión	819	11,700		14,000
			1	0%	100%	Gerente de Proyectos	819	11,700		14,000
			1	0%	100%	Gerente Legal	828	11,700		14,000
			1	0%	100%	Gerente Técnico	852	11,700		14,000
			1	0%	100%	Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	707	8,100		7,700
Ejecutivos	Jefe	1		100%	0%	Jefe de Oficina de Imagen y Responsabilidad Social	641	8,100	7,700	
		1		100%	0%	Jefe de Departamento de Activo Fijo	643	8,100	7,700	
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Contabilidad	625	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Atención al Cliente	691	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Control de Gestión	643	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Control de Pérdidas Comerciales	676	8,100		6,400
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Coordinación de Unidades Zonales	691	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Desarrollo de Proyectos	691	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Excelencia Operacional	625	8,100		7,700
		1		100%	0%	Jefe de Departamento de Fiscalización y Calidad	643	8,100	7,700	
		1		100%	0%	Jefe de Departamento de Gestión de Conexiones de Clientes Menores	643	8,100	7,700	
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Gestión Humana	658	8,100		6,400
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Grandes Clientes	625	8,100		6,400
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Logística	658	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Mantenimiento	676	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Operaciones	691	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Operaciones Comerciales	625	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Planeamiento Eléctrico	658	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Regulación Tarifaria	625	8,100		7,700
			1	0%	100%	Jefe de Departamento de Seguridad y Medio Ambiente	638	8,100		6,400
Coordinador	Coordinador		1	0%	100%	Asesor Legal Senior	592	5,800		5,336
		1		100%	0%	Coordinador Administrativo de Gerencia General	592	5,800	6,400	
		1		100%	0%	Coordinador de Activo Fijo	603	5,800	6,400	
			1	0%	100%	Coordinador de Administración de Personal	592	5,800		6,400
			1	0%	100%	Coordinador de Almacén	536	5,800		6,400
		1		100%	0%	Coordinador de Bienestar Social	551	5,800	6,400	

	POLÍTICA REMUNERATIVA		
	Código:	OD-10-05	
	Versión:	01	
	Fecha:	28/05/2026	
	Página:	21 de 25	

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	N° Mujeres	N° Hombres	% Mujeres	% Hombres	Puestos	Total Puntos	Remuneración base (Min Banda)	Remuneración base filia mujeres	Remuneración base filia hombres
Ejecutivos	Coordinador		1	0%	100%	Coordinador de Comunicaciones	567	5,800		6,400
			1	0%	100%	Coordinador de Contrataciones	549	5,800		6,400
		1		100%	0%	Coordinador de Finanzas	584	5,800	6,400	
			1	0%	100%	Jefe de Unidad Zonal Camaná	602	5,800		6,400
			1	0%	100%	Jefe de Unidad Zonal Corire	602	5,800		6,400
			1	0%	100%	Jefe de Unidad Zonal Islay	602	5,800		6,400
	Especialista		1	0%	100%	Especialista de Compliance	559	5,800		14,000
			1	0%	100%	Especialista de Gestión de Contratos y Valorizaciones	592	5,800		6,400
		1		100%	0%	Especialista de Gestión Documental	592	5,800	6,400	
			1	0%	100%	Especialista de Servicios Generales	559	5,800		6,400
			1	0%	100%	Especialista de Transmisión y Generación	587	5,800		7,700
			1	0%	100%	Asesor Legal	452	4,500	4,200	4,200
		1		50%	50%	Supervisor de Centro de Control	463	4,500		4,200
			3	0%	100%	Supervisor de Cobranzas	432	4,500		4,200
			1	0%	100%	Supervisor de Control de Pérdidas	432	4,500		4,200
Profesionales			1	0%	100%	Supervisor de Control de Pérdidas	451	4,500		4,200
			1	0%	100%	Supervisor de Costos	475	4,500		4,700
			7	0%	100%	Supervisor de Distribución	496	4,500		4,320
	Supervisor		1	0%	100%	Supervisor de Facturación	432	4,500		3,650
			1	0%	100%	Supervisor de Grandes Clientes	468	4,500		4,200
		1		100%	0%	Supervisor de Medio Ambiente	475	4,500	4,200	
			1	0%	100%	Supervisor de Obras de Sistemas de Distribución	435	4,500		3,650
			1	0%	100%	Supervisor de Obras de Sistemas de Transmisión	435	4,500		5,336
		1		100%	0%	Supervisor de Reclamos	491	4,500	5,336	
			1	0%	100%	Supervisor de Seguridad de la Información	475	4,500		3,650
			1	0%	100%	Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	475	4,500		4,200
		3		100%	0%	Supervisor de Transmisión y Generación	463	4,500		4,200
		1		100%	0%	Supervisor SIG	475	4,500	4,200	
			5	0%	100%	Supervisor Zonal	463	4,500		3,565
		3	1	75%	25%	Analista Contable	418	3,700	4,200	4,200
		1		100%	0%	Analista de Activo Fijo	360	3,700	3,650	
			1	0%	100%	Analista de Almacén	416	3,700		4,230
			1	0%	100%	Analista de Bienestar Social	372	3,700		4,200
	Analista		1	0%	100%	Analista de Cobranzas	380	3,700	3,650	4,200
		1	1	50%	50%	Analista de Contrataciones	342	3,700	4,200	3,847
			3	25%	75%	Analista de Control de Gestión	357	3,700	4,200	
			1	100%	0%	Analista de Control de Pérdidas	403	3,700	3,200	
		1		100%	0%	Analista de Cortes y Reconexiones	358	3,700		3,142
			1	0%	100%	Analista de Desarrollo Energético	403	3,700		4,200
			1	0%	100%					

Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
César Chambilla Gutiérrez		Iris Campos García		Markpool De Taboada Quenaya	
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)		Gerente de Administración y Finanzas		Gerente General	
				Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026	

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	N° Mujeres	N° Hombres	% Mujeres	% Hombres	Puestos	Total Puntos	Remuneración base (Min Banda)	Remuneración base fija mujeres	Remuneración base fija hombres
Profesionales	Analista	2	1	0%	100%	Analista de Distribución	372	3,700		3,650
		2		100%	0%	Analista de Facturación	365	3,700	3,650	
		1		100%	0%	Analista de Finanzas	398	3,700	4,355	
						Analista de Gestión Humana	418	3,700	4,200	
			1	0%	100%	Analista de Gestión Técnica	418	3,700		3,312
			1	0%	100%	Analista de Grandes Clientes	418	3,700		4,200
			1	0%	100%	Analista de Imagen y Responsabilidad Social	413	3,700		4,200
		2	2	0%	100%	Analista de Infraestructura	413	3,700		3,650
		1	1	0%	100%	Analista de Liquidaciones	418	3,700		4,200
		1	1	0%	100%	Analista de Mantenimiento de Conexiones	375	3,700		3,142
						Analista de NTCSE	342	3,700	3,650	
		1	1	0%	100%	Analista de Nuevas Conexiones	375	3,700		4,200
		1	1	50%	50%	Analista de Presupuesto	342	3,700	4,200	
			1	0%	100%	Analista de Programación	403	3,700	4,200	
			1	0%	100%	Analista de Protecciones	418	3,700		4,200
		1	1	0%	100%	Analista de Reclamos	380	3,700		3,650
						Analista de Recuperos y Reintegros	365	3,700	4,200	
		2	2	0%	100%	Analista de Regulación Tarifaria	403	3,700		3,925
		1	1	100%	0%	Analista de Remuneraciones	342	3,700	3,650	
						Analista de Trámite Documentario	358	3,700		
Técnicos	Técnico Especialista		1	0%	100%	Analista de Tributación	380	3,700		4,200
			2	0%	100%	Analista de Valorización y Liquidaciones	342	3,700		3,142
		1	1	0%	100%	Analista de Valorizaciones	342	3,700		3,650
						Analista Legal	380	3,700	3,650	
		1	4	0%	100%	Analista Programador de Sistemas	372	3,700		3,925
						Analista SCADA	360	3,700		4,200
		1	1	100%	0%	Asistente de Gerencia General	403	3,700	4,200	
						Inspector de Conexiones	232	3,000		3,142
		1	1	0%	100%	Inspector de Contrastes	232	3,000		3,142
		1	1	0%	100%	Inspector de Control de Pérdidas	232	3,000		3,150
		1	1	0%	100%	Inspector de Cortes y Reconexiones	250	3,000		3,142
		1	1	0%	100%	Inspector de Factibilidades	232	3,000		3,142
		1	1	0%	100%	Inspector de Facturación	214	3,000		3,142
		1	1	0%	100%	Inspector de Mantenimiento de Conexiones	250	3,000		3,142
		2	2	0%	100%	Técnico de Comunicaciones	224	3,000		3,650
		1	3	25%	75%	Técnico de Distribución	250	3,000	3,142	3,311

Grupos Ocupacionales	Sub Grupos Ocupacionales	N° Mujeres	N° Hombres	% Mujeres	% Hombres	Puestos	Total Puntos	Remuneración base (Min. Banda)	Remuneración base fija mujeres	Remuneración base fija hombres
Técnicos	Técnico Especialista		1	0%	100%	Técnico de Emergencias	250	3,000		3,142
			1	0%	100%	Técnico de Grandes Clientes	250	3,000		3,142
			1	0%	100%	Técnico de NTCSE	204	3,000		3,142
			2	0%	100%	Técnico de Transmisión y Generación	250	3,000		3,142
		1	3	25%	75%	Operador de Centro de Control	188	2,500	3,142	
			5	0%	100%	Operador de Emergencias	186	2,500		3,142
			1	0%	100%	Técnico de Desarrollo de Proyectos	188	2,500		3,142
			3	0%	100%	Técnico Operador	186	2,500		3,142
			12	0%	100%	Técnico Operador de Distribución	186	2,500		3,142
			5	0%	100%	Técnico Operador de Transmisión y Generación	186	2,500	3,142	
Administrativos			1	20	5%	Técnico Zonal	231	3,000	3,650	3,480
		3	3	50%	50%	Asistente Administrativo Zonal	251	3,000	3,142	
		1		100%	0%	Asistente de Activo Fijo	259	3,000		3,205
			8	0%	100%	Asistente de Almacén	213	3,000	3,650	3,480
		4	3	57%	43%	Asistente de Atención al Cliente	259	3,000	3,650	
		1		100%	0%	Asistente de Cobranzas	231	3,000		3,142
			1	0%	100%	Asistente de Contrastes	236	3,000	3,650	
		1		100%	0%	Asistente de Control Institucional	259	3,000		3,650
			1	0%	100%	Asistente de Facturación	251	3,000	3,650	
			1	0%	100%	Asistente de Finanzas	251	3,000		3,650
		5		100%	0%	Asistente de Gerencia	231	3,000	3,650	
			2	0%	100%	Asistente de Gestión Documental	213	3,000		3,650
		1		100%	0%	Asistente de Grandes Clientes	259	3,000	3,650	
			1	0%	100%	Asistente de Mantenimiento de Conexiones	213	3,000		3,142
			1	0%	100%	Asistente de Nuevas Conexiones	213	3,000		3,650
		1	0%	100%	Asistente de Reclamos	259	3,000		3,650	
		2	0%	100%	Asistente de Trámite Documentario	213	3,000		3,650	
		1		100%	Asistente de Validación	259	3,000	3,650		
Total general		54	187	25.82%	74.18%					

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	24 de 25

ANEXO 03:

CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE LA POLITICA REMUNERATIVA

Yo, _____, identificado con DNI N° _____, con el cargo de: _____, reconozco que mi empleador SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. cuenta con una Política Remunerativa, la cual busca garantizar la equidad interna y externa de las remuneraciones de los trabajadores. Para la determinación de una remuneración diferenciada dentro de un mismo puesto, la empresa considera como principal factor objetivo el nivel de cumplimiento del perfil del colaborador frente al MOF y MPP de su puesto.

Arequipa, ____ de _____ de 202__.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026

	POLÍTICA REMUNERATIVA	Código:	OD-10-05
		Versión:	01
		Fecha:	28/05/2026
		Página:	25 de 25

ANEXO 04:

ESCALA REMUNERATIVA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. – SEAL

Escala Remunerativa aprobada por el Directorio de FONAFE, mediante el Acuerdo de Directorio N° 002-2026/007-FONAFE del 13 de marzo de 2026:

Grupo Ocupacional	Subgrupo Ocupacional	Remuneración Básica Punto Máximo (S/)
Gerente General	Gerente General	15,500
Gerentes	Gerente de Línea	14,000
Ejecutivos	Jefe	10,000
	Especialista / Coordinador	8,400
	Supervisor	6,700
Profesionales	Analista / Secretaria de Gerencia General	5,500
Técnicos / Administrativos	Asistente / Técnico Especialista	4,500
Técnicos	Técnico Operador	3,900

NOTA: La Tabla 3 del numeral 7.3 contiene los valores de la Escala Remunerativa y de la Estructura Remunerativa a utilizar para la gestión de remuneraciones de SEAL.

Elaborado por:	Revisado por:		Aprobado por:
César Chambilla Gutiérrez Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (e)	Iris Campos García Gerente de Administración y Finanzas	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesiones de Directorio del 14 de marzo de 2025 y del 28 de mayo de 2026