

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 01
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Directora de RH
		Aprobado	: Directora de RH

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO .....	1
2.	Objetivo .....	3
3.	Alcance .....	3
4.	Responsabilidades .....	3
4.1	Country Managing Director .....	3
4.2	Directora de Recursos Humanos .....	3
4.3	Directores de función .....	3
5.	Definiciones .....	4
6.	Documentos de referencia .....	5
7.	Lineamientos generales.....	6
8.	Mapa de puestos y compensación fija por cada puesto .....	7
9.	Criterios para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal .....	9
10.	Identificación y explicación de la metodología de valoración de los puestos de trabajo .....	9
10.1	Aprobación de los puntajes de valoración de puestos.....	10
11.	Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a puestos de trabajo de igual valor .....	10
11.1	Equidad interna .....	10
11.2	Análisis de competitividad con el mercado de referencia .....	10
11.3	Estructura Salarial.....	11
11.4	Criterios para determinar las remuneraciones .....	11
11.5	Precisiones sobre la remuneración de un trabajador correctamente fijada .....	12
11.6	Casos particulares de licencias o permisos establecidos por ley .....	12
12.	Aplicación de acciones salariales.....	12
12.1	Compensación fija .....	13
12.1.1	Por ingreso .....	13
12.1.2	Por promoción, transferencia, desempeño o ajuste salarial .....	13
12.1.3	Por Cambio de Puesto de un mismo nivel .....	14
12.1.4	Por Revaloración del Puesto .....	14
12.1.5	Por revisión general .....	14
12.1.6	Casos Especiales.....	15
12.1.7	Acciones temporales por encargo .....	15

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

12.2 Criterios de aprobación de las acciones salariales .....	15
12.3 Compensación variable .....	16
12.3.1 Bono variable anual por resultados .....	16
12.3.2 Otros Bonos variables complementarios.....	17
12.4 Beneficios .....	17
13. Matriz de incrementos salariales .....	17
14. Proceso de evaluación del desempeño .....	18
15. Previsión del diseño e implementación de un plan de igualdad salarial .....	18
16. Difusión.....	19
17. Cuadro de categorías y funciones .....	19

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

## 2. Objetivo

Definir los criterios y lineamientos generales que rigen la compensación de los colaboradores(as) de Sodexo, considerando el impacto de cada puesto y su valoración, garantizando el estricto cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación remunerativa entre varones y mujeres, así como el reconocer la excelencia en el desempeño individual, de tal manera que coadyuve a atraer y retener el talento humano que requiere Sodexo para el logro de sus objetivos empresariales.

## 3. Alcance

Aplica a todos los(las) colaboradores(as) directos de Sodexo, sin perjuicio de las condiciones salariales estipuladas de manera particular en los contratos de trabajo, siempre que éstas se encuentren dentro de los márgenes establecidos en este documento. En ninguna circunstancia los lineamientos establecidos podrán ser extendidos a locadores de servicios o proveedores de servicio con contratos comerciales o civiles.

La presente política ha sido elaborada sobre la base de los lineamientos generales definidos por la política de compensación global de la Sodexo.

## 4. Responsabilidades

### 4.1 Country Managing Director


- Aprobar las disposiciones contempladas en el presente documento.

### 4.2 Directora de Recursos Humanos

- Aprobar las disposiciones contempladas en el presente documento.
- Difundir la presente política y las modificaciones que se realicen, así como garantizar su cumplimiento.
- Evaluar y proponer el posicionamiento de la estructura salarial frente al mercado de referencia en coordinación con Sodexo Global.
- Realizar el análisis de cualquier acción salarial solicitada (individual y/o general); así como, evaluar y aprobar tales acciones dentro de los parámetros presupuestales, lineamientos de la presente política y estrategia de la compañía.
- Realizar proyecciones de incrementos salariales generales y/o individuales anuales dentro del marco presupuestal.
- Preparar el informe de incrementos salariales generales o periódicos dentro del marco de la disponibilidad presupuestal.
- Comunicar a los(as) colaboradores(as) de las acciones salariales que les apliquen.

### 4.3 Directores de función

- Garantizar la difusión y cumplimiento de la presente política entre sus áreas y equipos de trabajo.
- Evaluar, validar y formalizar las solicitudes de acciones salariales que le apliquen, considerando necesidades operativas, disponibilidad presupuestal y estructura organizacional.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

- Coordinar y asegurar que la Dirección de Recursos Humanos cuente con la de información necesaria para la elaboración de proyecciones de incremento salarial anuales.

## 5. Definiciones

**Acción salarial:** cambio en las condiciones salariales del(la) colaborador(a) de acuerdo con los lineamientos dispuestos en esta política.

**Ascenso:** Cambio del puesto actual a uno que se ubica en un nivel superior en el mapa de puestos, previo proceso de selección y existencia de la vacante.

**Competitividad:** Es un análisis comparativo de los niveles salariales de Sodexo con los de compañías comparables en tamaño y sector, con el propósito de evaluar el nivel de competitividad salarial. Para tal fin, Sodexo contratará, en las oportunidades que estime conveniente, los servicios de una empresa especializada en el tema de tal manera que se asegure la legitimidad de la información.

**Compensación total:** Toda retribución que el(la) colaborador(a) percibe de manera directa o indirecta por el vínculo laboral con Sodexo. Consta de 03 componentes: Compensación fija, compensación variable y beneficios.

**Compensación fija:** Hace referencia a la remuneración, en dinero o especies de conformidad con el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 728; además, este concepto involucra las gratificaciones legales, bonificaciones y asignaciones extralegales fijas que Sodexo otorga a título de liberalidad.


**Compensación variable:** Reconocimiento económico otorgado a los(las) colaboradores(as), cuyo monto y entrega está sujeto a las condiciones establecidas en sus respectivas políticas y/o procedimientos: Nivel de desempeño, logro de objetivos, restricciones presupuestales, condiciones particulares del puesto de trabajo.

**Beneficios (no estipulados por ley):** Prestaciones adicionales a las de ley que forman parte del paquete de compensación del personal. Su propósito es promover un mayor bienestar y calidad de vida o la de sus familiares. De conformidad con la ley peruana, estos beneficios adicionales a los de ley podrán tener o no naturaleza remunerativa.

**Remuneración:** Cualquier tipo de retribución, en dinero o en especie, percibida el(la) trabajador(a), de conformidad con el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR. La remuneración forma parte de la compensación fija.

**Estructura organizacional:** En Sodexo, la estructura organizacional está conformada por:

**Puesto:** Es la unidad básica de la estructura organizacional. Tiene asignado un conjunto de funciones y responsabilidades orientadas al logro de los resultados esperados.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

**Puestos CLC:** Agrupa al Country Managing Director, Director de Segmento E&R, Director de Segmento Corporate, Director de Finanzas, Director de Services Operations, Director de Recursos Humanos y Director Legal y Asuntos Corporativos.

**Puestos Heads:** Puestos de trabajo que pertenecen a las áreas de Finanzas, Recursos Humanos, Services Operations, Legal y Asuntos Corporativos, Gerencia General. No incluye directores.

**Puestos Segmentos:** Puestos de trabajo que pertenecen a los Segmentos E&R y Corporate. No incluye directores.

**Descripción del puesto:** Documento donde se describe el alcance, funciones, responsabilidades, la formación, experiencia e impacto en los resultados del puesto de trabajo.

**Unidad organizacional:** Comprende el agrupamiento de puestos de trabajo que comparten los mismos recursos y tiene funciones orientadas a lograr la misión de la unidad/proceso.

**Mapa de puestos:** Matriz en la que se agrupan los diferentes puestos de trabajo de Sodexo de acuerdo con su naturaleza y dependencia.

**Equidad interna:** Es el equilibrio relativo de los niveles remunerativos percibidos por los(las) colaboradores(as) asignados a puestos con igual valor o que pertenecen a un mismo nivel del mapa de puestos.

**Estructura salarial:** Representa el rango mínimo, medio (target) y máximo de compensación fija que le corresponde a cada nivel definido en el mapa de puestos.


**Meritocracia:** Es el reconocimiento del desempeño superior de un trabajador.

**Posicionamiento:** Es la decisión estratégica que Sodexo tiene respecto a la práctica del mercado de referencia. A partir del posicionamiento, Sodexo define su estructura salarial.

**Promoción:** Nombramiento a un puesto de nivel de jefatura o dirección del mapa de puestos, previo proceso de selección o ajuste persona-puesto y existencia de la vacante.

## 6. Documentos de referencia


- Numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley e igualdad de trato. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- Numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que establece la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Cuarta Disposición Complementaria y Final de la Constitución Política del Perú, en virtud de la cual se incorporan las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los tratados y acuerdos internacionales, ratificados por el Perú.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

- El numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.
- El literal i) del inciso a) del artículo 7 de la Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.
- Artículo 2 del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración obliga a los estados miembros garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- La Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que tiene por objeto establecer el marco normativo para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.
- La Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, que tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo.
- El Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que reglamentó 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, que aprueba el “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”.

## 7. Lineamientos generales

Esta política se rige por los siguientes principios y lineamientos generales:

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


- a) **Diferenciación y discriminación.** La diferenciación es aquella distinción que se basa en aspectos objetivos; mientras que la discriminación se fundamenta en aspectos subjetivos. En consecuencia, no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se fundamenta en causas objetivas y razonables.
- b) **Compensación fija acorde al alcance del puesto.** Establecer y mantener niveles de remuneración de acuerdo con el aporte a los resultados empresariales del puesto, su puntaje de valoración, así como el contexto de negocios al que se enfrenta Sodexo.
- c) **Remuneración sin distinción de género.** Sodexo pregona una política de compensación total basada en el principio de “igualdad de remuneración por igual trabajo y meritocracia”, no existiendo distinción entre los varones y las mujeres.
- d) **Rechazo a cualquier acto de discriminación.** Mediante la presente Política Salarial, Sodexo no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión, orientación sexual, origen social, discapacidad, o cualquier otro motivo.
- e) **Niveles de compensación por nivel.** Los trabajadores tienen una remuneración según lo establecido en nivel del mapa de puestos, acorde con las necesidades operativas y administrativas de la Sodexo.
- f) **Revisiones excepcionales.** Sodexo podrá revisar y evaluar casos particulares en donde resulte necesario efectuar ajustes salariales complementarios.
- g) Sodexo adopta las medidas necesarias para evitar 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 tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente trabajados en concordancia con la normativa vigente.

## 8. Mapa de puestos y compensación fija por cada puesto


Sodexo establece una estructura organizacional para su funcionamiento con el propósito de alcanzar los resultados empresariales. Dicha estructura organizacional está compuesta por unidades organizacionales y puestos de trabajo. Asimismo, contempla el establecimiento de jerarquías, niveles de reporte, relaciones de subordinación y la organización de equipos funcionales.

Para fines organizacionales, los puestos de trabajo, según su nivel jerárquico y su puntaje de valoración están agrupados en 04 categorías que agrupan niveles. Esta categorización únicamente es usada para efectos internos organizacionales y guardar coherencia con los lineamientos globales de Sodexo; sin perjuicio de ello, Sodexo, cumple con implementar el cuadro de categorías y funciones requeridos por ley.

La casa matriz de Sodexo ha definido los niveles para cada país, cada nivel cuenta con un rango de puntos de referencia que permite ubicar al puesto según su valoración. Este proceso es encargado a la Dirección de Recursos Humanos de Sodexo Perú.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

CATEGORÍAS	NIVELES	DESCRIPCIÓN
<b><u>GERENTES</u></b>	G1, G2, H1	<p>Esta categoría incluye los puestos en los que el titular alcanza principalmente los objetivos de las unidades organizacionales a través de los logros coordinados del personal a su cargo. Tienen las siguientes funciones gerenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinda asesoría y gestiona estratégicamente los procesos en sus unidades organizacionales.</li> <li>- Establece planes de acción estratégicos para el logro de objetivos organizacionales.</li> <li>- Aprueba y monitorea medidas para o de cumplimiento de políticas en sus unidades organizacionales y otras.</li> <li>- Tiene responsabilidad por decisiones tomadas que pueden afectar a sus áreas como a otras de manera transversal.</li> <li>- Tiene responsabilidad directa en la gestión presupuestal de sus unidades organizacionales.</li> </ul>
<b><u>PROFESIONALES</u></b>  <b>Puestos tipo:</b> <b>Subgerentes,</b> <b>Jefes,</b> <b>Coordinadores Sr.,</b> <b>Administradores,</b> <b>Especialistas</b>	H2, I1, I2, J1, J2	<p>Esta categoría incluye puesto que requieren un conocimiento teórico y conceptual de la especialización. Los problemas se resuelven generalmente a través del análisis de procesos, prácticas relacionadas a la especialización y el pensamiento táctico.</p> <p>Tienen la capacidad de desarrollar y/o adaptar procedimientos, técnicas, normas, adaptar e implementar las mejores prácticas de la especialización; además, ponen énfasis en el desarrollo y cumplimiento de un área específica, en la implementación de políticas y procedimientos de la empresa.</p> <p>En niveles más altos, los titulares pueden liderar programas, proyectos, políticas y puestos profesionales o técnicos dentro de una misma área.</p>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>  <b>Puestos tipo:</b> <b>Analistas,</b> <b>Coordinadores,</b> <b>Asistentes,</b>	K1, K2, L1, L2, M1, M2,	<p>Esta categoría incluye puestos técnicos calificados que tienen la capacidad de realizar labores técnicas especializadas como: procesamiento de información, elaboración de informes técnicos, operación y mantenimiento de equipos especializados. Sus conocimientos han sido adquiridos a través de carreras universitarias, técnicas de hasta 3 años.</p> <p>Por lo general, los problemas se resuelven mediante el conocimiento de las prácticas anteriores y las pautas de procedimiento de trabajo, o el conocimiento adquirido a través de un programa de certificación o licenciamiento.</p>
<b><u>OPERATIVOS</u></b>	N1, N2	Incluidos puestos de apoyo, operacionales, técnicos semicualificados, en los que las habilidades se adquieren

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

<b>Auxiliares, Ayudantes, Operarios</b>	típicamente a través de la experiencia en el trabajo (forma empírica), certificaciones, capacitación especializada o también por carreras técnicas de hasta 2 años.
---	---

Sin perjuicio de la categorización realizada por la matriz, a nivel local, Sodexo, ha cumplido con la implementación de un cuadro de categorías conforme a lo requerido por la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento.

### 9. Criterios para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal

Para la asignación de la compensación fija que se abonarán a los(as) colaboradores(as), Sodexo aplica los criterios de proporcionalidad, razonabilidad e igualdad de trato, además de aquellos establecidos en la presente política.

### 10. Identificación y explicación de la metodología de valoración de los puestos de trabajo


Es la metodología que permite evaluar los puestos de trabajo aplicando los mismos criterios para determinar la contribución relativa de cada puesto en la organización, identificando así diferencias objetivas. La aplicación de esta evaluación está orientada en el puesto de trabajo y no se centra en el trabajador. Es comparativa y estructurada.

Los puestos son valorados con la metodología de **valoración de perfiles y cargos de Korn Ferry** que consta de establecer un conjunto de factores comunes para todos los puestos, y a cada puesto se le asigna un valor relativo en función a nivel de aporte a los resultados empresariales, nivel de exigencia de formación, entre otros.

Cada factor cuenta con sub-factores, y cada uno tiene una escala de puntos y criterios de medición. La suma de los puntos en cada factor y sub-factor da como resultado un puntaje total que representa el valor relativo del puesto en la organizacional.

Los factores de valoración son los siguientes:

<b>Competencias (Know How):</b>	Es la profundidad y la amplitud de los conocimientos técnicos y experiencia, habilidades gerenciales y de relaciones humanas requeridas por el puesto. Evalúa el <i>saber</i> .
<b>Solución de Problemas:</b>	Mide la intensidad y complejidad de los problemas por resolver por el puesto, su autonomía de pensamiento para identificarlos y elaborar conclusiones y soluciones. Evalúa el <i>pensar</i> .
<b>Responsabilidad por Resultados:</b>	Mide el impacto y magnitud de las actuaciones del puesto sobre los resultados finales de la empresa, su autonomía en cuanto a la toma de decisiones de

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

	naturaleza técnica, profesional o gerencial. Evalúa el <i>actuar</i> .
--	--

Para la valoración de los puestos es requisito primordial contar con:

- a) Descripciones de puestos actualizadas
- b) organigrama vigente
- c) procedimientos documentados y actualizados.

Sodexo podrá revisar y modificar, bajo criterios objetivos, los diversos factores para la valoración de puestos, por lo tanto, no es una lista taxativa.

Luego de ejecutado el proceso de valoración mediante los criterios antes mencionados, la metodología arroja valores relativos para cada puesto analizado, números mediante los cuales se toma conocimiento del valor aplicable a cada caso en concreto; y de acuerdo con el valor objetivo, el puesto es ubicado en la categoría y nivel que le corresponde.

### 10.1 Aprobación de los puntajes de valoración de puestos

El proceso de valoración de los puestos de trabajo será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, y serán aprobados en las siguientes instancias:

- a) CLC: Estos puestos son valorados por Sodexo Global.
- b) Puestos desde el nivel I2 hasta G1: Validados por el(la) Director(a) de Recursos Humanos y aprobados por el Country Managing Director.
- c) Puestos desde el nivel N2 hasta J1: Aprobados por el(la) Director(a) de Recursos Humanos.

## 11. Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a puestos de trabajo de igual valor


Con base en la definición del mapa de puestos se analizan las remuneraciones vigentes de todos los puestos de trabajo, tomando como referencia la compensación total.

### 11.1 Equidad interna

Con la información de los niveles de compensación fija por puesto se calculan el promedio por nivel, que permitirán determinar cuál es la práctica interna o tendencia de pago. La línea de tendencia es un trazo representativo del conjunto de las compensaciones fija promedio.

### 11.2 Análisis de competitividad con el mercado de referencia

Sodexo efectúa un análisis comparativo con el mercado de referencia, que para efectos de la presente política es una muestra representativa de empresas con similares niveles de facturación, tamaño (número de trabajadores) y que cuenten con puestos similares.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

Para la definición de su estructura salarial, Sodexo decidió **posicionarse** alrededor de la mediana del mercado o P50, lo cual está sustentado en su nivel de ingresos, tamaño de operación y objetivos corporativos.

La decisión de **posicionamiento** en torno al P50, está alineada a la estrategia que en materia de compensación ha establecido Sodexo a nivel global; además, este **posicionamiento** es dinámico y puede variar en el tiempo considerando factores como: Variaciones del mercado, resultados económicos empresariales, restricciones presupuestarias, entre otras.

### 11.3 Estructura Salarial

A cada nivel, que agrupa un determinado número de puestos, le corresponde un rango (o banda) de compensación:


- **Competente (Zona 2):** Corresponde al **posicionamiento** que la compañía adoptó de acuerdo con su estrategia de compensación. En esta zona encontramos el target (punto medio).
- **En Desarrollo (Zona 1):** Corresponde al rango mínimo de compensación de la banda.
- **Maestría (Zona 3):** Corresponde al rango máximo de compensación de la banda.

### 11.4 Criterios para determinar las remuneraciones

La remuneración es por definición individual, por lo que es aceptable que existan diferencias salariales en una misma categoría y puesto, las cuales son sustentadas, por criterios objetivos que hayan conllevado a un cambio de la remuneración, como:

- Madurez profesional (competencias y resultados comprobados en su experiencia profesional en ésta y otras compañías);
- Especialización (escasez de la oferta profesional);
- Nivel de desempeño de trabajador (Meritocracia);
- Antigüedad en el puesto de trabajo y la fecha de ingreso;
- Zona o lugar de trabajo cuyas condiciones ameritan una diferenciación remunerativa;
- El perfil académico o educativo, siempre que este sea relevante al puesto;
- El tipo de jornada;
- La procedencia profesional del trabajador;
- La categoría o nivel ocupacional ostentada;
- La antigüedad laboral en la compañía;
- La compañía proveniente;
- Las funciones realizadas;
- La responsabilidad atribuida;
- El costo de vida;
- Los resultados individuales o colectivos; y
- Entre otros.

Las diferencias sustentadas por los criterios descritos no representan inequidades salariales.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

Si se trata de un nuevo puesto en la empresa, además de los criterios antes mencionados, se tomará en cuenta la remuneración promedio de este puesto en el mercado.

### 11.5 Precisiones sobre la remuneración de un trabajador correctamente fijada

Si después de la valoración de los puestos y de la evaluación de los criterios establecidos en la presente política para determinar la compensación de un puesto de trabajo, se advierte que la compensación de un(a) colaborador(a) está fijada por encima o por debajo de la asignada para dicho puesto, Sodexo no estará obligada a aumentarla o mejorarla, a efectos de guardar la equidad interna, a pesar de que implemente mejoras económicas para otros trabajadores, lo que de ninguna manera será tomada como un acto de discriminación salarial.

No obstante, en caso de que Sodexo decidiera hacer algún reajuste salarial tendrá que observar los criterios establecidos, principalmente, en el punto 11.4 de la presente política y la estructura de puestos.

Las acciones salariales que se aprueben serán aplicadas sin discriminación alguna entre el grupo de colaboradores(as), siempre y cuando los criterios que se apliquen sean de carácter universal, como lo podría ser un incremento salarial por obtención de metas económicas o un reajuste remunerativo por índices de inflación, entre otros.

### 11.6 Casos particulares de licencias o permisos establecidos por ley

Estos periodos son aquellos vinculados al embarazo, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, asunción de responsabilidades familiares (adopción, atención de niños especiales y familiares directos con enfermedad terminal).

De conformidad con la normativa de la materia, tales periodos se considerarán como efectivamente laborados para efectos de la aplicación de la presente política.


Aquellos colaboradores(as) que se encuentran en esta condición le serán aplicables los mismos criterios, lineamientos y/o directrices establecidas en la presente política, de manera que se evite un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole.

## 12. Aplicación de acciones salariales

Las directrices de la compensación en Sodexo son reguladas por la Dirección de Recursos Humanos.

Las aprobaciones, adiciones y cambios a la directriz de compensación serán aprobadas por la Dirección de Recursos Humanos y el Country Managing Director, conforme los lineamientos establecidos por Sodexo a nivel global en materia de compensación.

Para determinar el nivel de compensación de cada colaborador(a) en relación con la estructura salarial se evalúa el valor del factor Compa-ratio, el cual se calcula de la siguiente manera:

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

$$\text{Compa - ratio} = \frac{\text{Compensación Total}}{\text{Target de la estructura salarial}}$$

Dónde:

- (75% - 82%) (\*) < Compa-ratio                      Condición "Subpagado"
- (75% - 82%) (\*) >= Compa-ratio <= (120% - 125%) (\*)                      Condición "Dentro del rango"
- (120% - 125%) (\*) > Compa-ratio                      Condición "Sobrepagado"

(\*) El valor dependerá de la estructura salarial asignado para cada nivel.

Las acciones salariales se determinan para cada uno de los componentes de la compensación total así:

### 12.1 Compensación fija

Estas acciones pueden ser permanentes o temporales. Las acciones permanentes son por ingreso, ascenso, promoción, cambio de puesto, por revaloración del puesto, revisiones generales, mérito. Las acciones temporales pueden ser por encargos, rotación o movilidad por situaciones especiales.

A continuación, se describe los tipos de acción salarial:

#### 12.1.1 Por ingreso


En el caso de la contratación de personal, la remuneración básica mensual que se asigna se establece con base a la zona 1 de la estructura salarial del nivel.

Sin embargo, en situaciones particulares en donde el puesto es crítico o clave para los objetivos organizacionales se puede establecer una remuneración básica superior al nivel mínimo de la estructura salarial, siempre que no supere el máximo definido en la estructura salarial y considerando el perfil del candidato.

#### 12.1.2 Por promoción, transferencia, desempeño o ajuste salarial

Tratándose de la promoción o ascenso de un(a) colaborador(a), se podrán considerar incrementos salariales graduales dentro de la estructura de acuerdo con los criterios estipulados en el punto 11.4 de la presente política, así como cualquier otro factor objetivo de conformidad con la Ley de no discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

En ninguna circunstancia la obtención de resultados positivos en el proceso de evaluación de desempeño generará para el trabajador el derecho a ser promovido, pues la promoción es una potestad de Sodexo. Esto quiere decir que las promociones del personal únicamente serán dispuestas en las situaciones que Sodexo estime conveniente de acuerdo con sus necesidades comerciales.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

Las acciones salariales por promoción o ascenso serán evaluadas por la Dirección de Recursos Humanos, considerando lo siguiente:

- Colaboradores(as) con un compa-ratio superior al 100% (target) de la estructura salarial de su puesto actual, se le asignará la remuneración de la zona 1 que corresponde al nuevo puesto.
- Colaboradores(as) con un compa-ratio menos al 100% de la estructura salarial de su puesto actual, la Dirección de Recursos Humanos evaluará aplicar incrementos salarial graduales hasta alcanzar un compa-ratio del 100% en su puesto actual, y luego considerar asignar la remuneración que corresponde a la zona 1 de la estructura salarial del nuevo puesto.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente y cumpliendo lo señalado por la legislación peruana, Sodexo garantiza que todos los procedimientos de promoción o ascenso respetarán el principio de igualdad y no discriminación por motivos de sexo, género, orientación sexual, procedencia, religión, edad y/o discapacidad, nacionalidad, entre otros.

### **12.1.3 Por Cambio de Puesto de un mismo nivel**

El cambio de puesto de un mismo nivel no necesariamente implica incremento salarial. Sin embargo, a solicitud de la Dirección de función correspondiente y la evaluación de la Dirección de Recursos Humanos, se puede –excepcionalmente- aplicar incrementos salariales en reconocimiento a la trayectoria, mérito del trabajador y circunstancias del cambio, siempre y cuando estas acciones no generen inequidad dentro de la Estructura Salarial.


### **12.1.4 Por Revaloración del Puesto**

En el caso de revalorarse el puesto, producto de cambios organizacionales o de la naturaleza de las funciones del puesto, la Dirección de Recursos Humanos evaluará y recomendará mejoras salariales siempre y cuando se cumpla con el principio de equidad.

### **12.1.5 Por revisión general**

Con periodicidad anual y según lo establezca Sodexo, se podrá realizar revisiones remunerativas de todos(as) sus colaboradores(as), para lo cual considerará los siguientes criterios:

- Resultados empresariales contemplados en el cuadro de mando corporativo;
- Disponibilidad presupuestal;
- Inflación;
- Resultados del estudio de competitividad salarial;
- Resultados de desempeño de hasta los últimos 02 periodos;
- Meritocracia;
- Trabajadores con mínimo un año de relación laboral;
- Criterios establecidos en el punto 11.4 de la presente política.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

La Dirección de Recursos Humanos deberá preparar y sustentar la proyección de incrementos salariales, considerando la proyección de la totalidad de posiciones de la compañía para formular el presupuesto del siguiente año.

### 12.1.6 Casos Especiales

Las acciones definidas como casos especiales son:

- Revisiones salariales a un grupo ocupacional específico de una unidad organizacional, por reestructuración de procesos, criticidad de funciones, desajustes en los niveles salariales a nivel interno y externo.
- Por retención a personal que por su experiencia, desempeño y especialización de sus funciones son críticas para Sodexo.
- Solicitudes individuales por mérito a su alto desempeño que ameritan una revisión de sus condiciones salariales. En ese caso se podrá reconocer incrementos salariales o bonos excepcionales.

Los casos especiales deberán solicitarse a la Directora de Recursos Humanos y ser aprobados por el Country Managing Director.

### 12.1.7 Acciones temporales por encargo

En casos donde a un(a) colaborador(a) se le designa formalmente, con carácter temporal y en adición a sus funciones, para asumir las funciones y responsabilidades de puesto de nivel superior en el mapa de puestos, Sodexo evaluará la posibilidad de otorgar un bono por encargo no mayor al 20% de la compensación fija actual por cada mes efectivo de labor que dure la asignación o proporcional siempre y cuando los días efectivos sean igual o mayor a 90 días.


## 12.2 Criterios de aprobación de las acciones salariales

### Tope de incremento y tramos

Incrementos salariales que se apliquen en cualquier tipo de acción salarial contemplada en la presente política (\*), tendrán un tope de hasta el **20%** y se aplicarán solo en **3 momentos del año: mayo - setiembre – enero**; *ejemplo, si un incremento salarial se solicita en marzo, el incremento salarial entra en vigor en mayo.*

Incrementos salariales que necesariamente excedan el 20% para poder alcanzar el salario mínimo de la banda salarial o salario meta propuesto, se validan como casos excepcionales para aplicación por tramos en los meses antedichos; *ejemplo, un incremento salarial del 30% para llegar al salario mínimo de la banda salarial, se aplicará en 2 tramos: 1er tramo: 20%, 2do tramo: el % necesario para acumular 30% sobre el salario inicial (en el ejemplo, 8.3% - los porcentajes al ser acumulativos totalizarán 30%).*

(\*) Los incrementos salariales generados por una promoción tiene un tratamiento especial. Si el incremento salarial no excede el tope del 20% se aplicará en el mes que se aprueba la promoción, si por el contrario excede el tope del 20%, el 1er tramo se hará efectivo en el mes que se aprueba la promoción y los siguientes tramos se deberán aplicar en algún de los meses que indica la

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

presente política: enero – septiembre – diciembre. *Ejemplo, una promoción se aprueba en el mes de noviembre y genera un incremento salarial del 30%, y se aplicará en 2 tramos: 1er tramo: 20% en el mes que se noviembre, y el 2do tramo se aplicará en enero.*

Cabe precisar que las promociones aprobadas se pueden ejecutar en **cualquier mes del año, siempre respetando la aplicación de los incrementos salarial según el párrafo precedente.**

### Niveles de aprobación

Las acciones contempladas en la presente política serán validadas y aprobadas de acuerdo con los criterios definidos a continuación:

	NIVEL DE APROBACIÓN (PROMOCIÓN, TRANSFERENCIA, AJUSTES)		
	DIRECTOR(A) DE FUNCIÓN	DIRECTOR(A) DE RECURSOS HUMANOS	COUNTRY MANAGING DIRECTOR
Puestos Heads/Segmentos	H2 a G1: (subgerentes → gerentes) Valida acciones salariales	H2 a G1: (subgerentes → gerentes) Valida acciones salariales	H2 a G1: (subgerentes → gerentes) gerentes) Aprueba acciones salariales
	No aplica	N2 a I1: (operativos → jefes) Valida acciones salariales	No aplica

Los procesos de promoción de posiciones de roles de jefaturas (I1) hacia los siguientes niveles de subgerencias (H2) y gerencias (hasta G1) deberán cumplir el 100% de filtros contemplados dentro de los lineamientos del Programa Impulsando el Talento y validación final en **Comité de Liderazgo País (CLC)**.


### 12.3 Compensación variable

Esta compensación se otorgará de acuerdo con las categorías y condiciones particulares de los puestos:

#### 12.3.1 Bono variable anual por resultados

Dado que Sodexo promueve el logro de los objetivos empresariales y el trabajo en equipo, se reconoce el logro de los mismo a través de un **programa de bono variable anual por resultados**. Sodexo aplica tanto medidas cuantitativas como cualitativas para evaluar el desempeño de los(las) colaboradores(as), y, por consiguiente, determinar el nivel del bono variable anual.

Este bono es a riesgo y tanto el monto como su otorgamiento dependerá de los resultados financieros y operativos empresariales y de cada Unidad Organizacional.

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

Los lineamientos generales y alcance de los puestos incluidos en el programa del bono variable anual por resultados se encuentran definidos por Sodexo global y formalizados en su respectiva política, la cual será comunicada oportunamente al personal elegible.

### 12.3.2 Otros Bonos variables complementarios.

Se podrán otorgar bonos variables complementarios mensuales o trimestrales o semestrales para atender condiciones laborales especiales, tales como:

Concepto	Periodicidad
Vales de alimentos	Mensual
Bono ADC	Trimestral
Bono SR	Mensual
Asignación por Movilidad	Mensual
Bono por Cobranzas	Trimestral
Comisiones	Mensual

Cualquier bonificación nueva o modificación a las existentes deber ser evaluadas y aprobada por la Directora de Recursos Humanos y Country Managing Director.

### 12.4 Beneficios


Como parte de la compensación total, Sodexo cuenta con un conjunto de beneficios monetarios y no monetarios y que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

Los beneficios se definen, mejoran y otorgan teniendo en cuenta las características socio demográficas de los(las) colaboradores(as) y estudios de benchmarking, con el propósito de mejorar su calidad de vida.

### 13. Matriz de incrementos salariales

Es una herramienta que permite evaluar y aplicar los incrementos salariales de manera individualizada en base a 02 criterios: a) Compa-ratio del(la) colaborador(a) respecto a la estructura salarial de su puesto y b) resultados de desempeño individual.

		Resultados Evaluación de Desempeño			
+	-				+
Compa-ratio					
-					

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

La definición de los porcentajes de incremento salarial será establecida por la Dirección de Recursos Humanos y aprobadas por el Country Managing Director; además, estarán alineados a lo establecido en la política global en materia de compensación de Sodexo.

Los resultados de incrementos derivados de la aplicación de dicha matriz serán revisados por los Directores de Función, sin perjuicio que puedan proponer porcentajes o montos de incremento salarial diferentes, para lo cual deberán evaluar restricciones presupuestales, criticidad del puesto y niveles de desempeño; además, deberán ser validadas por la Dirección de Recursos Humanos.

#### **14. Proceso de evaluación del desempeño**

Las acciones salariales que se ejecuten están basadas en el principio de la meritocracia, es así, que los(as) colaboradores(as) que demuestren niveles de desempeño superiores al estándar, tendrán mayores posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional en la Empresa, y para garantizar una evaluación objetiva Sodexo cuenta con los siguientes programas de evaluación de desempeño: Talent Insight, Aspire, Evaluación de desempeño local.

El proceso de evaluación de desempeño forma parte de la estrategia salarial de la compañía y tiene por objeto identificar situaciones objetivas que justifiquen la adopción de medidas de diferenciación salarial a favor de personal que cumplan o excedan los objetivos asignados de acuerdo con su puesto de trabajo.

De conformidad con la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento, Sodexo compartirá con su personal de manera oportuna los criterios de evaluación de desempeño de forma que conozcan los aspectos que serán evaluados.

#### **15. Previsión del diseño e implementación de un plan de igualdad salarial**

Las disposiciones emitidas en la presente política forman parte de las acciones que Sodexo realiza para diagnosticar, medir y reducir las brechas salariales existentes entre varones y mujeres.


Sodexo apoya, respeta y contribuye a la protección del derecho a la igualdad remunerativa, expresando que sus representantes o funcionarios no vulnerarán este derecho y no serán indiferentes frente a alguna forma de abuso o transgresión.

Con la aplicación de esta política se consiguen los siguientes resultados:

- Valorizar los puestos de trabajo y clasificarlos.
- Definir las categorías y niveles ocupacionales.
- Asignar niveles salariales para las diferentes categorías y niveles ocupacionales.
- Determinar las remuneraciones básicas de los(las) colaboradores(as).

En línea con los párrafos precedentes y de manera general para todos los(las) colaboradores(as), Sodexo revisará la política cada año o cada vez que advierta una necesidad objetiva de hacerlo en concordancia con el objetivo de este instrumento.

Asimismo, forman parte de este plan de igualdad aquellos otros procedimientos o documentos internos que hagan referencia al acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, y la prevención del acoso sexual.


## 16. Difusión

Sodexo informará a todos(as) sus colaboradores(as), a través de los medios de comunicación disponibles, respecto a los lineamientos y criterios de la presente política. En el caso de los(las) nuevos(as) colaboradores(as) que se incorporen a Sodexo, se les entregará una copia de la presente política.


Sin perjuicio de lo señalado, los(las) colaboradores(as) tienen la obligación de mantener en absoluta reserva la información consignada en la presente política, por lo que se encuentra prohibida su reproducción total o parcial por ningún medio, así como su distribución a personas externas a la Empresa o incluso, el hecho de compartir información sobre bandas salariales entre distintas categorías. El incumplimiento de dicho deber de confidencialidad faculta a la Empresa a tomar las medidas disciplinarias que estime conveniente.

## 17. Cuadro de categorías y funciones


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
E	E1	De acuerdo con los resultados del proceso de valoración no hay puestos de este en grado en la organización actualmente	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 1025 a 1159 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
	E2	- COUNTRY MANAGING DIRECTOR	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 889 a 1024 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
F	F1	- DIRECTOR DE FINANZAS - DIRECTOR DEL SEGMENTO E&R	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 783 a 888 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
	F2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- DIRECTOR DE SEGMENTO CORPORATIVO</li> <li>- SERVICE OPERATION HEAD</li> </ul>	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 675 a 782 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
G	G1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIRECTOR LEGAL Y ASUNTOS CORPORATIVOS</li> <li>- GERENE DE DIVISIÓN DEL SEGMENTO E&amp;R</li> <li>- DIRECTOR DE OPERACIONES</li> </ul>	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 593 a 674 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
	G2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GERENTE DE PLATAFORMA FOOD</li> <li>- GERENTE DE BIG'S</li> <li>- GERENTE DE COMPRAS</li> <li>- GERENTE DE HSEQ</li> <li>- GERENTE COMERCIAL SEGMENTO CORPORATIVO</li> <li>- GERENTE DE SERVICIOS FINANCIEROS E IMPUESTOS</li> <li>- DIRECTOR COMERCIAL E&amp;R</li> </ul>	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 510 a 592 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
H	H1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GERENTE DE PLATAFORMA FM</li> <li>- GERENTE DE COMPRAS Y LOGISTICA</li> <li>- GERENTE DE HSEQ DEL SEGMENTO E&amp;R</li> <li>- GERENTE DE OPERACIONES</li> <li>- GERENTE DE RELACIONES DEL SEGMENTO E&amp;R</li> </ul>	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 451 a 509 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>
	H2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MEDICO EN SALUD OCUPACIONAL</li> <li>- SUBGERENTE DE TESORERIA</li> <li>- SUBGERENTE DE COMPRAS</li> <li>- SUBGERENTE DE ABASTECIMIENTO</li> <li>- GERENTE DE COMUNICACIONES</li> <li>- SUBGERENTE DE LOGISTICA</li> <li>- GERENTE FIDELIZACION DE CLIENTES</li> <li>- SUBGERENTE DE GESTION DEL TALENTO Y COMPENSACIONES</li> <li>- SUBGERENTE DE OPERACIONES</li> <li>- GERENTE DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA</li> </ul>	<i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 391 a 450 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
I	I1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- JEFE DE FOOD DESIGN</li> <li>- JEFE DE PROYECTO</li> <li>- JEFE DE SOPORTE DE SISTEMAS</li> <li>- JEFE DE FACTURACION Y COBRANZA</li> <li>- JEFE DE CAPACITACION Y DESARROLLO</li> <li>- JEFE DE PLANEAMIENTO FINANCIERO</li> <li>- JEFE DE REMUNERACIONES</li> <li>- JEFE DE CALIDAD DE VIDA</li> <li>- JEFE DE CLIMA ORGANIZACIONAL</li> <li>- SUBGERENTE COMERCIAL SERVICIOS CORPORATIVOS</li> <li>- SUBGERENTE DE RELACIONES LABORALES</li> <li>- SUBGERENTE DE PROYECTOS</li> <li>- SUBGERENTE DE SOLUTION &amp; CONTRACT DESIGN</li> <li>- GERENTE DE RECURSOS HUMANOS CORPORATE</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 345 a 390 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>
	I2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- JEFE DE PROYECTO</li> <li>- JEFE DE RIESGO Y CUMPLIMIENTO</li> <li>- JEFE DE PROYECTOS SENIOR - SOLUTION &amp; CONTRACT DES</li> <li>- JEFE DE OPERACIONES</li> <li>- MEDICO EN SALUD OCUPACIONAL</li> <li>- PROJECT MANAGER</li> <li>- SUBGERENTE DE HS&amp;E</li> <li>- SUBGERENTE HSE&amp;Q</li> <li>- SUBGERENTE DE HOTELERIA</li> <li>- SUBGERENTE DE FINANZAS</li> <li>- JEFE DE OPERACIONES QHSE</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 297 a 344 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>
J	J1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- JEFE DE CONTRATO</li> <li>- JEFE DE EXPERIENCIA AL CLIENTE</li> <li>- CHEF EJECUTIVO</li> <li>- JEFE DE PLANIFICACION</li> <li>- JEFE DE PLATAFORMA FM</li> <li>- JEFE DE ACTIVOS FIJOS E INTANGIBLES</li> <li>- CHEF EJECUTIVO SENIOR</li> <li>- JEFE DE SISTEMAS DE GESTION DE HSE</li> <li>- JEFE DE INVENTARIOS</li> <li>- JEFE DE CONTRACT MANAGEMENT &amp; OPERATIONAL EXCELLEN</li> <li>- JEFE CONSUMER &amp; CLIENTS INSIGHTS</li> <li>- JEFE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION</li> <li>- JEFE SOFT Y DE PROCESOS</li> <li>- JEFE DE CALIDAD</li> <li>- JEFE DE QHSE</li> <li>- JEFE DE MEDIO AMBIENTE Y OBRAS CIVILES</li> <li>- JEFE DE PROYECTO</li> <li>- JEFE DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- JEFE DE HS&amp;E</li> <li>- JEFE DE RELACIONES LABORALES</li> <li>- JEFE DE GESTION SOCIAL</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 262 a 296 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
	J2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ADMINISTRADOR DE CONTRATO</li> <li>- COORDINADOR DE PLANIFICACION</li> <li>- JEFE DE PLANIFICACION</li> <li>- JEFE DE MANTENIMIENTO</li> <li>- JEFE SOFT</li> <li>- JEFE HARD</li> <li>- ASISTENTE DE GERENCIA</li> <li>- COORDINADOR DE PROYECTOS</li> <li>- COORDINADOR DE INFRAESTRUCTURA</li> <li>- COORDINADOR DE INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD DE LA I</li> <li>- COST CONTROLLER</li> <li>- ANALISTA DE SISTEMAS</li> <li>- ANALISTA DE PROYECTOS</li> <li>- JEFE DE CALIDAD DE PROVEEDORES Y CENTROS DE DISTRI</li> <li>- COORDINADOR DE SOPORTE DE SISTEMAS</li> <li>- COORDINADOR DE COMPRAS</li> <li>- COORDINADOR DE REMUNERACIONES</li> <li>- COORDINADOR DE CAPACITACION Y DESARROLLO</li> <li>- JEFE DE COMPRAS</li> <li>- COORDINADOR DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION</li> <li>- ANALISTA SENIOR DE COMUNICACIONES</li> <li>- COORDINADOR DE DESARROLLO DE PERSONAL</li> <li>- COORDINADOR DE GESTION DEL TALENTO</li> <li>- ANALISTA DE PLANEAMIENTO FINANCIERO E&amp;R LATAM</li> <li>- COORDINADOR DE RELACIONES COMUNITARIAS</li> <li>- TECNICO SUPERVISOR</li> <li>- CHEF PLANNER</li> <li>- JEFE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS</li> <li>- JEFE DE CAMPAMENTO</li> <li>-</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 228 a 261 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>
K	K1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- JEFE DE ALMACEN</li> <li>- ANALISTA DE PLANIFICACION</li> <li>- PLANNER DE MANTENIMIENTO</li> <li>- SUPERVISOR DE HS&amp;E</li> <li>- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELECTRICO</li> <li>- JEFE DE RECREACION</li> <li>- COST CONTROLLER</li> <li>- COORDINADOR DE SERVICIOS</li> <li>- ARQUITECTO</li> <li>- SUPERVISOR DE QHSE</li> <li>- COORDINADOR DE FLOTA VEHICULAR</li> <li>- SUPERVISOR DE PLANEAMIENTO FINANCIERO</li> <li>- SUPERVISOR DE MEDIO AMBIENTE</li> <li>- ANALISTA DE INDICADORES</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 201 a 227 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- SUPERVISOR DE CALIDAD</li> <li>- CHEF SENIOR</li> <li>- ANALISTA DE INOCUIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA</li> <li>- CHEF</li> <li>- ANALISTA DE CONTROL DE COSTOS</li> <li>- COORDINADOR LOGISTICO</li> <li>- ANALISTA DE CUENTAS</li> <li>- ANALISTA DE COMPRAS</li> <li>- ANALISTA DE FACTURACION</li> <li>- SUPERVISOR DE LOGISTICA</li> <li>- ANALISTA DE PROYECTOS</li> <li>- EJECUTIVO DE COBRANZA</li> <li>- COORDINADOR DE LICITACIONES</li> <li>- ANALISTA DE TESORERIA</li> <li>- JEFE DE MARKETING</li> <li>- COORDINADOR DE ADMINISTRACION DE PERSONAL</li> <li>- ANALISTA DE HSE</li> <li>- ANALISTA DE CONTROL DE VENTAS Y FACTURACION</li> <li>- ANALISTA DE CONTROL FINANCIERO</li> <li>- ANALISTA DE COMUNICACIONES</li> <li>- TRABAJADOR SOCIAL</li> <li>- ANALISTA DE REMUNERACIONES</li> <li>- ANALISTA DE LOGISTICA</li> <li>- ANALISTA DE MOVILIZACION</li> <li>- ANALISTA SOFT DE PLATAFORMA FM</li> <li>- ANALISTA DE CAPACITACION Y DESARROLLO</li> <li>- ANALISTA DE PROCESOS</li> <li>- JEFE DE HOTELERIA</li> <li>- DOCUMENT CONTROLLER</li> <li>- CHEF PASTELERO</li> <li>- COORDINADOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS</li> <li>- SUPERVISOR DE HS&amp;E SENIOR</li> <li>- ANALISTA ADMINISTRATIVO</li> <li>- SUPERVISOR DE TRANSPORTE</li> <li>- CAPACITADOR</li> <li>- JEFE DE CATERING</li> <li>- SUPERVISOR SENIOR DE MEDIO AMBIENTE</li> <li>- PSICOLOGO OCUPACIONAL</li> <li>- SUPERVISOR HSE TRANSPORTE</li> <li>- SUPERVISOR SBC</li> <li>- COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- SUPERVISOR DE CALIDAD SENIOR</li> <li>- ANALISTA ADMINISTRATIVO</li> </ul>	

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
	K2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO</li> <li>- COORDINADOR DE SERVICE DESK</li> <li>- PLANEADOR DE MESA DE AYUDA SENIOR</li> <li>- TRABAJADOR SOCIAL</li> <li>- ANALISTA TECNICO DE COMPRAS</li> <li>- JEFE DE CONTACT CENTER</li> <li>- SUPERVISOR DE ADMINISTRACION</li> <li>- ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO HARD</li> <li>- SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES</li> <li>- COORDINADOR DE MANTENIMIENTO</li> <li>- JEFE DE CAMPAMENTO - TRAINING</li> <li>- SUB-CHEF</li> <li>- SUPERVISOR DE PLANTAS DE AGUA</li> <li>- ANALISTA DE SOPORTE TECNICO</li> <li>- ANALISTA DE CONTROL DE GESTION</li> <li>- ANALISTA DE TRANSPORTE</li> <li>- SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO - AREAS VERDES</li> <li>- ANALISTA DE OFERTAS &amp; DISEÑO DE PROPUESTAS</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 174 a 200 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


L	L1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PLANNER DE MANTENIMIENTO</li> <li>- COORDINADOR DE MANTENIMIENTO</li> <li>- ASISTENTE ADMINISTRATIVO</li> <li>- RECEPCIONISTA</li> <li>- SUPERVISOR DE LIMPIEZA</li> <li>- SUPERVISOR DE INFRAESTRUCTURA</li> <li>- SUPERVISOR DE FLOTA DE VEHICULOS</li> <li>- NUTRICIONISTA</li> <li>- PREVENCIÓNISTA HSE</li> <li>- ASISTENTE DE CONTABILIDAD</li> <li>- ASISTENTE DE COBRANZAS</li> <li>- EJECUTIVO COMERCIAL</li> <li>- ASISTENTE DE TESORERIA</li> <li>- ASISTENTE DE CLIMA Y CULTURA</li> <li>- SUPERVISOR DE LAVANDERIA</li> <li>- RESPONSABLE DE LAVANDERIA</li> <li>- SUPERVISOR DE HOTELERIA</li> <li>- ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- RESPONSABLE DE RECREACION</li> <li>- RESPONSABLE DE FACTURACION Y COBRANZAS</li> <li>- SUPERVISOR DE COOK AND CHILL</li> <li>- ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE SALUD OCUPACIONAL</li> <li>- ASISTENTE DE GESTION SOCIAL</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 153 a 173 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>
---	----	---	--

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director


CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
	L2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- JEFE DE COMEDOR</li> <li>- SUPERVISOR DE ALMACEN</li> <li>- LIDER DE NUTRICION</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - HVAC EXPERTO</li> <li>- SUPERVISOR DE LIMPIEZA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - FRIGORISTA</li> <li>- PLANEADOR DE MESA DE AYUDA JUNIOR</li> <li>- RECEPCIONISTA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - OPERADOR DE PLANTA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - REFRIGERACION MECANICO</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - REFRIGERACION ELECTRICO</li> <li>- ANALISTA DE AUTOMATIZACION JUNIOR</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - EQUIPOS GASTRONOMICOS</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO ELECTRICO - EXPERTO</li> <li>- MAESTRO DE COCINA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO MECANICO - EXPERTO</li> <li>- COORDINADOR LOGISTICO</li> <li>- ANALISTA DE SOPORTE TECNICO</li> <li>- ANALISTA DE SOPORTE DE SISTEMAS</li> <li>- ASISTENTE DE PROYECTOS</li> <li>- ANALISTA JUNIOR DE RIESGO Y CUMPLIMIENTO</li> <li>- CHOFER</li> <li>- SUPERVISOR DE HOTELERIA</li> <li>- SUPERVISOR DE LAVANDERIA</li> <li>- SUPERVISOR DE FLOTA DE VEHICULOS</li> <li>- ANALISTA BI JUNIOR</li> <li>- SUPERVISOR DE SERVICIOS</li> <li>- SUPERVISOR DE CAMPO</li> <li>- SUPERVISOR DE CAMPO - SATELITES</li> <li>- SUPERVISOR DE OPERACIONES</li> <li>- ASISTENTE DE ALIMENTACION</li> <li>- ASISTENTE DE CONTROL DOCUMENTARIO</li> <li>- ASISTENTE DE INVESTIGACION DEL CONSUMIDOR</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 133 a 152 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
M	M1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ASISTENTE DE FACTURACION</li> <li>- ASISTENTE DE MANTENIMIENTO</li> <li>- COCINERO</li> <li>- INSTRUCTOR DE DEPORTE</li> <li>- MAESTRO DE COCINA</li> <li>- PANADERO PASTELERO</li> <li>- SERVICE DESK</li> <li>- SUPERVISOR DE COMEDOR</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - ELECTRICISTA</li> <li>- ASISTENTE ADMINISTRATIVO</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - HVAC SENIOR</li> <li>- GESTOR DE INDICADORES</li> <li>- ASISTENTE DE CONTABILIDAD</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - AIRE ACONDICIONADO (HVA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - MULTIUSOS</li> <li>- TECNICO ELECTRICISTA - MAQUINARIA PESADA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - SOLDADOR</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - ELECTRONICO</li> <li>- ASISTENTE DE INDICADORES</li> <li>- ASISTENTE DE HS&amp;E</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - MECANICO HIDRAULICO</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 117 a 132 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>
	M2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CHOFER</li> <li>- COUNTER COFFE BREAK</li> <li>- INSPECTOR DE GESTION DE ALMACENES</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - GASFITERO</li> <li>- TECNICO SUPERVISOR</li> <li>- OPERARIO DE ALTURA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - ELECTROMECHANICO</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - SERVICIOS GENERALES</li> <li>- TECNICO MULTIUSO - PINTOR</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - PINTOR</li> <li>- COORDINADOR DE LIMPIEZA</li> <li>- MENSAJERO</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - AIRE ACONDICIONADO (HVA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - HVAC JUNIOR</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - MAQUINARIA PESADA</li> <li>- CHOFER - MONTACARGUISTA</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - ALBAÑIL</li> <li>- TECNICO MULTIUSO - CHOFER</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - AUTOMOTRIZ</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 101 a 116 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- COCINERO</li> <li>- PANADERO PASTELERO</li> <li>- PANADERO</li> <li>- JEFE DE MANTENIMIENTO</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - CARPINTERO</li> <li>- ASISTENTE DE FACTURACION</li> <li>- ASISTENTE DE RECREACION</li> <li>- TECNICO DE MEDIO AMBIENTE 1</li> <li>- TECNICO DE MEDIO AMBIENTE 2</li> <li>- TECNICO DE MEDIO AMBIENTE 3</li> <li>- TECNICO DE MANTENIMIENTO - EQUIPOS GASTRONOMICOS</li> </ul>	
N	N1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RECEPCIONISTA</li> <li>- ASISTENTE DE COMEDOR</li> <li>- AUXILIAR DE MANTENIMIENTO</li> <li>- CAJERO</li> <li>- MOZO</li> <li>- LIDER DE GRUPO</li> <li>- ALMACENERO</li> <li>- JARDINERO</li> <li>- LIDER DE GRUPO - TRABAJOS EN ALTURA</li> <li>- AUXILIAR DE NUTRICION</li> <li>- AUXILIAR DE CONTABILIDAD</li> <li>- AUXILIAR DE COMPRAS</li> <li>- CAPATAZ - JEFE DE GRUPO</li> <li>- AUXILIAR DE MEDIO AMBIENTE</li> <li>- ENCARGADO DE CAFETERIA</li> <li>- CAJERO RETAIL</li> <li>- TRAINEE DE MANTENIMIENTO - PLANTAS DE AGUA</li> <li>- TRAINEE DE SERVICIOS</li> <li>- TRAINEE</li> <li>- ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- COSMIATRA</li> <li>- ASISTENTE DE HOTELERIA</li> <li>- ASISTENTE DE ABASTECIMIENTO</li> <li>- AYUDANTE DE MANTENIMIENTO</li> <li>- ASISTENTE DE ALMACEN</li> <li>- AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- TRAINEE - HSE</li> <li>- ASISTENTE DE SISTEMAS</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 88 a 100 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>

	<b>POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN TOTAL Y DE EQUIDAD REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES SODEXO PERÚ</b>	Revisión	: 00
		Aprobación	: 01/07/2023
		Elaborado	: Compensaciones
		Revisado	: Director de RH
		Aprobado	: Country Managing Director

CUADRO DE CATEGORIAS Y FUNCIONES			
Nombre de la Empresa: SODEXO PERU SAC		Actividad Económica:	
CATEGORIA	PUESTOS QUE CONFORMAN LA CATEGORIA		CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS QUE JUSTIFICAN SU AGRUPACION EN LA CATEGORIA
	GRADO	Nombre del Puesto	
	N2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AUXILIAR DE ADMINISTRACION</li> <li>- AUXILIAR DE LIMPIEZA</li> <li>- AUXILIAR GENERAL</li> <li>- AYUDANTE DE COCINA</li> <li>- LAVANDERO</li> <li>- AUXILIAR DE HOTELERIA</li> <li>- AUXILIAR DE ALMACEN</li> <li>- AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</li> <li>- AZAFATA</li> <li>- ARCHIVERO</li> <li>- GESTOR DE CASILLEROS</li> <li>- VAJILLERO</li> <li>- AUXILIAR DE LOGISTICA</li> <li>- ESTIBADOR</li> <li>- ESTILISTA</li> <li>- AYUDANTE DE PANADERIA</li> <li>- ENCARGADO DE CAFETERIA</li> <li>- CARNICERO</li> <li>- AUXILIAR DE COOK AND CHILL</li> <li>- AUXILIAR DE ADMINISTRACION DE PERSONAL</li> <li>- ASISTENTE DE MARKETING</li> <li>- ASISTENTE DE HOTELERIA</li> <li>- ASISTENTE DE ALIMENTACION</li> <li>- OPERADOR DE MEDIO AMBIENTE</li> </ul>	<p><i>Esta categoría está compuesta por puestos que han obtenido un puntaje entre 76 a 87 en el marco de un proceso de valoración objetiva en el que se evaluaron los siguientes factores: (i) Know How; (ii) solución de problemas; (iii) responsabilidad por resultados.</i></p>



JUAN NICOLAS MONTOYA BAMBERGER  
 REPRESENTANTE LEGAL  
 sodexo PERU S.A.C.