

	POLÍTICA	Código:	TIA-RH-POL-02
	POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL	Versión:	02
		Fecha:	13/08/2025

TODO IAGUAS S.A.C. es una empresa privada especializada en la prestación de servicios de ingeniería y ejecución de proyectos en tratamiento de aguas y soluciones hidráulicas; así como operación y mantenimiento de plantas de tratamiento de agua potable y residual, en el sector minero e industrial.

En TODO IAGUAS S.A.C. estamos comprometidos con dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de Equidad Salarial, en especial a lo dispuesto en la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", así como sus normas complementarias.

Ámbito de Aplicación:

La presente Política Salarial aplica a todas las personas que tengan vínculo laboral con TODO IAGUAS S.A.C. en Perú, con independencia de si su vínculo laboral es a plazo indeterminado o sujeto a modalidad, y con independencia también de si dicho vínculo es a tiempo completo o a tiempo parcial.

En esa línea de ideas, los trabajadores nacionales y extranjeros se encuentran sujetos a los mismos derechos y obligaciones en esta materia.

En contraposición, se encuentran excluidos de esta Política Salarial todas aquellas personas que no tengan vínculo laboral con TODO IAGUAS S.A.C., por ejemplo: los trabajadores de las empresas contratistas y en general, toda persona que no tenga vínculo laboral con TODO IAGUAS S.A.C.

En base a esta Política:

1. TODO IAGUAS S.A.C. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de una Política Salarial que integre la igualdad de trato, oportunidades y mejoras remunerativas entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cualquier otra índole.
2. El área de Recursos Humanos realiza un diagnóstico salarial que considera la equidad interna y la competitividad externa, a fin de calibrar y determinar los valores de referencia para los rangos salariales, analizados mediante cuadros de valoración y evaluación por cada puesto de trabajo sin importar el género de quienes ocupan cada puesto de trabajo.
3. TODO IAGUAS S.A.C. podrá aplicar salarios distintos dentro de un mismo grado justificando con criterios tales como: antigüedad, desempeño, negociación colectiva, escasez de mano de obra calificada, costo de vida, experiencia laboral, perfil académico o educativo, lugar de trabajo, entre otros.
4. El ascenso o promoción de los empleados es una facultad inherente a TODO IAGUAS S.A.C. que, cuando corresponda su aplicación, la ejerce considerando criterios objetivos y razonables, por ejemplo: formación educativa, diseño organizacional, desempeño, potencial, experiencia, know how, entre otros.
5. TODO IAGUAS S.A.C. adoptará 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 un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos o beneficios de cualquier otra índole. TODO IAGUAS S.A.C. aplica de modo estricto la normativa que determina cuándo y cuáles de dichos periodos se consideran como efectivamente laborados.

Lima, 13 de Agosto de 2025