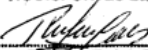


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO:	TE-PI-11
	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	EMISIÓN:	06/01/2026
		VERSIÓN:	01
		PÁGINA:	Página 1 de 2

La presente política tiene como objetivo administrar las remuneraciones de los trabajadores de **TRANSPORTES ELIO S.A.C.**, considerando el cumplimiento de los objetivos comerciales planteados por la Gerencia General y cumpliendo la normativa legal vigente.

- a. Todos los trabajadores recibirán información de la presente política al momento de su incorporación a la EMPRESA, además periódicamente se realizarán charlas informativas y/o envío de información empleando medios digitales.
- b. La remuneración de todos los trabajadores de la EMPRESA se ajusta a las jornadas laborales establecidas por ley (48 horas semanales); además, ninguna remuneración es inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- c. La remuneración inicial pactada con un trabajador, estará en función de su nivel organizacional, la escala salarial en la EMPRESA y el mercado salarial. Se valora todos los aspectos mencionados en el Perfil Del Puesto como la experiencia laboral previa, el grado académico, y las competencias; todo ello, sin importar el género.
- d. La remuneración inicial de un trabajador no será menor al mínimo del nivel para un cargo de igual o similar responsabilidad en la escala salarial. Salvo casos excepcionales aprobados por la Jefatura de Recursos Humanos, tomando como criterio su experiencia y conocimiento previo.
- e. En la determinación de la remuneración de un trabajador nuevo, no se hará distinción de género, se hará en función al cumplimiento del Perfil Del Puesto.
- f. La remuneración inicial pactada con un trabajador podrá estar compuesta de remuneración fija y remuneración variable, empleando los conceptos remunerativos que las normas legales vigentes.
- g. Los incrementos salariales se otorgarán en función del resultado del desempeño, cumplimiento de funciones y de los reglamentos internos, antigüedad, esfuerzo académico y experiencia demostrada por el trabajador en el periodo de evaluación.
- h. El monto final de cualquier incremento no debe sobrepasar el tope de la remuneración de la categoría actual del cargo, en la escala salarial vigente.
- i. La EMPRESA podrá otorgar incrementos por: i) Evaluación de Desempeño Anual; ii) Mérito o desempeño excepcional; y, iii) Cambio del Perfil Del Cargo y Promoción; previa evaluación y aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas y de la Jefatura de Recursos Humanos.

TRANSPORTES ELIO S.A.C.


Rufino Pajsi Gomez
GERENTE

GERENTE GENERAL
RUFINO PAJSI GOMEZ

Arequipa, enero del 2026.