RESOLUCIÓN GERENCIAL Nº 046-2026-GG/EMAPA PASCO S.A

Cerro de Pasco, 12 de Agosto del 2026

E.P.S. EMAPA PASCO S.A. ASESORÍA JURÍDICA

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASCO S.A. QUE SUSCRIBE;

Vistos:

Acuerdo de la sesión ordinaria de Directorio N° 25-2026, de fecha 18 de julio de 2026; y

Considerando:

Que la EPS EMAPA PASCO S.A, es una Empresa Municipal de derecho privado, su constitución y duración es indefinida, se rigen por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280 – Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su reglamento; asimismo, por el Estatuto Social y en forma supletoria por la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades.

Que, el artículo 43 del TUO de la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, prevé sobre el Buen gobierno corporativo, precisando que:
43.1. La actuación de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se rige por los principios básicos del Buen Gobierno Corporativo, en lo concerniente a las relaciones entre los distintos órganos que conforman la organización de la empresa y los demás grupos de interés.
43.2. Los derechos, responsabilidades y demás actuaciones de los órganos que conforman dicha organización están claramente delimitadas con la finalidad de establecer los objetivos, los medios para alcanzarlos y la forma de efectuar seguimiento a su desempeño.

El Código de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA PASCO S.A., prevé en el estándar 31. Política Remunerativa, estableciendo:

Estándar 31: Política Remunerativa
Es recomendable que esta política establezca la combinación adecuada de componentes variable y fijo que resulte lo suficientemente significativa como para incentivar el desempeño económico y social, orientado a la creación de valor a largo plazo, y recompensar los resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos. Es responsabilidad del Directorio evaluar al menos anualmente, el cumplimiento de la Política remunerativa.
Que, mediante Carta N° 84-2026-ASESORA-KRRH/PRADM, la asesora de la empresa presentó el proyecto de la Política Remunerativa, la misma que fue elevada por la Gerencia General al Directorio, siendo sustentada en la Sesión de Directorio N° 25-2026 de fecha 18 de julio de 2026, disponiendo se emita el acto resolutivo a través de la Gerencia General, en consecuencia;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- ***FORMALIZAR*** *el acuerdo del Directorio emitido en Sesión Número 25-2026, de fecha 18 de julio de 2026.*

Artículo 2.- ***APROBAR*** *la* ***POLÍTICA REMUNERATIVA DE LA EPS EMAPA PASCO S.A****, con el siguiente contenido:* ***1) Declaración de Compromiso de la Alta Dirección, 2) Lineamientos Generales de la Política Remunerativa con 4 subtítulos, 3) Lineamientos específicos de la Política Remunerativa, 4) Supervisión: del Directorio, de la Gerencia General, de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones.***

Artículo 3.- ***ENCARGAR*** *a través de la Oficina de Secretaría General comunicar la presente resolución al Directorio, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, y a la Oficina de Informática y Computación de la EPS para su publicación en la página web.*

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Ing. JUAN CARLOS JIMENEZ LOZA
GERENTE GENERAL
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco

Cerro de Pasco, 16 de julio de 2026.

CARTA NRO. 84-2026-ASESORA-KRRH.

SEÑOR:
Ing. Jhan Carlos Jiménez Inza.
Gerente General
EMAPA PASCO S.A.
Cerro de Pasco.-

ASUNTO: REMITO PROYECTO DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de **REMITIR** el PROYECTO de Política Remunerativa que se encuentra vinculado al Pilar III. Gestión del Código de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA PASCO S.A, con los componentes requeridos en dicho Pilar.

De acuerdo con la metodología, el presente instrumento debe ser aprobado por el Directorio de EMAPA PASCO S.A.

Aprovecho la oportunidad para expresarle muestras de mi estima y deferencia personal.

Atentamente;



POLÍTICA REMUNERATIVA

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco – EMAPA PASCO S.A., en su calidad de Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Accionariado Municipal, tiene por objeto la prestación de los servicios de saneamiento en su ámbito de operaciones, encontrándose sujeta a las políticas, planes y lineamientos aprobados en el TUO del Decreto Legislativo N° 1280, que en su Capítulo IV, Consideraciones de Gobernabilidad y Gobernanza, define el desempeño empresarial dentro de los lineamientos que expresan la eficiencia y eficacia.

EMAPA PASCO S.A., en concordancia con su misión, visión y objetivos estratégicos, se compromete a dar cumplimiento e implementar la Política Remunerativa prevista en el estándar 31 del Código de Buen Gobierno Corporativo acorde a las disposiciones establecidas en la Constitución Política de 1993, Art. 24° - Derechos del Trabajador, a las políticas que dicte el órgano rector y a las normas de la actividad privada que establecen el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración equitativa y suficiente.

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

El Directorio de EMAPA PASCO S.A. se compromete a cuidar, prevenir y disponer las medidas necesarias con el fin de que la Política Remunerativa se realice acorde a la normatividad que para este efecto se encuentre establecida.

2. LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLITICA REMUNERATIVA

2.1. Las remuneraciones son de carácter mensual, considerándose los conceptos de remuneración básica, asignación familiar, asignación de alimentos, bonificaciones fijas o variables y gratificaciones, determinados de acuerdo con la normativa vigente.

2.2. EMAPA PASCO S.A. adopta y se acoge a los lineamientos, escalas y topes remunerativos que, para el personal de confianza, establezca el órgano rector del Sector Saneamiento y demás normativa aplicable en materia de remuneraciones para las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento de Accionariado Municipal, sin que el presente documento consigne montos específicos.

2.3. La escala remunerativa de los trabajadores sujetos a negociación colectiva se regirá por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento.

2.4. Las remuneraciones y beneficios laborales, así como los montos correspondientes a cada cargo estructural, se encuentran establecidos y detallados en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, aprobado para cada ejercicio, documento que constituye el instrumento de gestión mediante el cual se formalizan dichos montos.

3. LINEAMIENTOS ESPECIFICOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA:

El Estándar 31 del Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPA PASCO S.A., prevé, **Política Remunerativa**: Es recomendable que esta política establezca la combinación adecuada de componentes variable y fijo que resulte lo suficientemente significativa como para incentivar el desempeño económico y social, orientado a la creación de valor a largo plazo, y recompensar los resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.

La EPS utiliza la escala salarial base vigente autorizada por las entidades públicas del Estado del ente rector y el Ministerio de Economía y Finanzas como el componente fijo. En relación al componente "variable" se debe considerar como la condicionalidad de una parte de los ingresos permitidos o la aplicación de incentivos por productividad que estén previamente validados en el presupuesto analítico de personal (PAP). El Directorio solo administra el cumplimiento de los requisitos para que el trabajador acceda a dichos montos presupuestados.

4. SUPERVISIÓN

Del Directorio: Es el órgano encargado de evaluar anualmente la eficacia de la presente política, así como de aprobar las modificaciones pertinentes orientadas al fortalecimiento corporativo de la EPS.

De la Gerencia General: Responsable de liderar la gestión de la política y de someter ante el Directorio las propuestas técnicas y financieras debidamente sustentadas para la aplicación o adecuación de la escala de confianza.

De la Oficina de Recursos Humanos (o la que haga sus veces): Responsable de la correcta ejecución, cálculo en planilla, verificación de perfiles y de la difusión integral del documento para asegurar su conocimiento y aplicación por parte de los colaboradores de la empresa.

De la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones: Responsable de garantizar la transparencia de la política mediante su publicación oficial en el Portal Institucional de EMAPA PASCO S.A.