

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 190 -2025-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Ica, // de junio de 2025.

### VISTO:

El Informe N° 034-2025-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 02 de abril de 2025, Informe N° 523-2025-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 31 de marzo de 2025 sobre la implementación de los Estándares del Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A."; y,

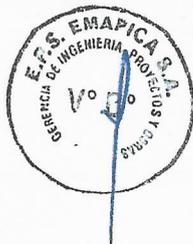
### CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA S.A., es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 019-2016 de fecha 06 de septiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA de fecha 07 de marzo de 2019, se resolvió: "1. Aprobar la "Metodología y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" (...). 2. Aplicación. 2.1. La Metodología aprobada en el artículo precedente es de aplicación anual por parte de las Empresas prestadoras de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal. El responsable de la aplicación de la Metodología es el Gerente General en conjunto con el "Equipo de Gobierno Corporativo" (...). 3. Implementación de los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo. 3.1 Las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal implementan obligatoriamente los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo al "Cronograma de Implementación Progresiva del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" detallado en el Anexo 2 que forma parte integrante de la presente Resolución. Vencidos los plazos de adecuación, el incumplimiento de los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo genera responsabilidad. (...)";

Que, mediante el Informe N° 523-2025-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 31 de marzo de 2025, la Gerencia de Desarrollo y Presupuesto, informa a la Gerencia General que, en el periodo 2024, se desarrollaron proyectos de los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A. en cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA y sus modificatorias, los mismo que se remiten, a efectos de que se eleven a la Comisión de Dirección Transitoria para su aprobación;

Que, a través del Informe N° 034-2025-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 02 de abril de 2025, la Gerencia General eleva al presidente de la Comisión de Dirección Transitoria (CDT) los documentos (políticas, programas, informes) para la Implementación de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A. entre los cuales se encuentra la denominado Política de Remuneraciones – Estándar 31, a efectos de que sea aprobado en sesión extraordinaria;



...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 190 -2025-GG-EPS EMAPICA S.A.

Que, a través de la Sesión Extraordinaria N° 003-2025 de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPICA S.A. de fecha 10 de abril de 2025, se aprobó – entre otros- la Política de Remuneraciones – Estándar 31, en cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA y sus modificatorias;

En virtud de lo expuesto en los párrafos precedentes, resulta necesario que vía acto resolutivo se formalice la aprobación de la Política de Remuneraciones – Estándar 31;



Con el visto del Gerente de Administración y Finanzas, Gerente de Asesoría Jurídica; Gerencia de Desarrollo y Presupuesto, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones, Gerencia de Ingeniería, Proyectos y Obras, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa y normas concordantes y conexas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- FORMALIZAR** la aprobación de la Política de Remuneraciones – Estándar 31, que consta de: I. Objeto, II. Base Legal, III. Lineamientos de Gestión de la política de remuneraciones, y IV. Responsables en cinco (05) folios, como parte de la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo, la misma que se anexa y forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LEGAL** toda disposición normativa que se oponga y/o contradiga a la presente Resolución.



**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la Oficina de Recursos Humanos se encargue de la difusión de la Política de Remuneraciones – Estándar 31 del Código de Buen Gobierno Corporativo, con el fin de asegurar que todos los colaboradores conozcan, comprendan y apliquen los principios y directrices establecidos.

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER** a la asistente administrativo de la Gerencia General, remitir la presente Resolución y su anexo al presidente de la Comisión de Dirección Transitoria (CDT) de EPS EMAPICA S.A., para su conocimiento y fines competentes.



**ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER** que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A. ([www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)).

**ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR** la presente resolución y su anexo, a las Gerencias de Línea, de Apoyo y Asesoría, Administraciones Zonales y Oficinas, y demás instancias competentes interesadas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**



  
ING. RAUL ADOLFO LINARES MANCHEGO  
GERENTE GENERAL  
EPS. EMAPICA S.A.



# **POLÍTICA DE REMUNERACIONES EPS EMAPICA S.A.**

<b>APROBADO</b>	<b>FECHA</b>	<b>RGG N°</b>
Acta de Sesión Extraordinaria N° 003-2025	10.04.2025	-2025-GG-EPS EMAPICA S.A.

APROBADO	FECHA	RGG N° -2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025	

## ÍNDICE

I.	Objeto	3
II.	Base legal	3
III.	Lineamientos de Gestión de la Política de Remuneraciones	3
IV.	Responsables	7



APROBADO	FECHA	RGG N°	-2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025		

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES

### I. Objeto

EPS EMAPICA S.A. establece la política de Remuneraciones acorde al marco normativo que dicta el órgano rector y demás normas de la actividad privada que establecen el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración equitativa y suficiente.



### Base Legal

- Decreto Legislativo 1280 – Decreto que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su Reglamento.
- Decreto Supremo N°008 – 2015 – VIVIENDA – Decreto que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento.
- Resolución Ministerial N°061-2019-VIVIENDA – Resolución que aprueba las disposiciones complementarias para la aplicación de la escala remunerativa al personal de confianza de la EPS.
- Resolución Ministerial N°308-2018-VIVIENDA – Resolución que aprueba el perfil de puestos para el personal de confianza
- Reglamento de Organización de Funciones (ROF)
- Manual de Organización y Funciones (MOF)



### III. Lineamientos de gestión de la política de remuneraciones

#### 3.1 Personal de confianza

El personal de confianza de EPS EMAPICA S.A. está conformado por el personal que ocupa los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias.

La empresa identificará el personal de confianza en la organización utilizando la Tabla de Equivalencias de los cargos de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento establecidos en la Resolución Ministerial N° 06-2019-VIVIENDA.



APROBADO	FECHA	RGG N° -2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025	

**TABLA DE EQUIVALENCIAS DE LOS CARGOS DE CONFIANZA DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL**

CARGOS	Cargo Estructural
Gerente General	- Gerente General
Gerente Funcional	<p>Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el segundo nivel jerárquico de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerente General adjunto</li> <li>- Gerentes o jefes de línea o de soporte que dependen directamente del gerente general.</li> <li>- Jefes de oficinas o unidades de apoyo que reportan directamente al gerente general, que ejercen labores de dirección sobre unidades orgánicas bajo su cargo o directamente sobre el personal que tienen asignado.</li> </ul>
Jefe Divisional 1	<p>Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el tercer nivel jerárquico de la organización, que desarrollan labores de dirección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subgerentes que dependen directamente del gerente general y supervisan unidades especializadas.</li> <li>- Jefes de unidades de apoyo que dependen directamente del gerente general, que por su naturaleza de sus funciones y especialización están ubicados en el tercer nivel jerárquico.</li> <li>- Jefe de división o jefes de departamento que dependen de gerencias de línea o gerencias de apoyo y supervisan unidades cuya existencia se</li> </ul>



APROBADO	FECHA	RGG N° -2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025	

**TABLA DE EQUIVALENCIAS DE LOS CARGOS DE  
CONFIANZA DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE  
SERVICIOS DE SANEAMIENTO PÚBLICAS DE  
ACCIONARIADO MUNICIPAL**

CARGOS	Cargo Estructural
	<p>justifica por la carga de trabajo o naturaleza especializada de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefes zonales o administradores de órganos desconcentrados con responsabilidad de dirección de actividades operativas y administrativas en el ámbito de su jurisdicción.</li> <li>- Jefes de oficinas (clasificados en este nivel jerárquico en el CAP de las EPS) que se encuentran adscritos a las gerencias de línea, a las gerencias de soporte o a unidades que dependen directamente del gerente general.</li> </ul>
<p>Jefe Divisional 2</p>	<p>Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el cuarto nivel jerárquico de la organización, que por la naturaleza de sus funciones desarrollan labores administrativas, con ejercicio de autoridad sobre el personal que tienen asignado a la unidad organizacional bajo su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefes de sección, jefes zonales y jefes de unidad (clasificados en este nivel jerárquico en el CAP de la EPS), y se encuentran adscritos a las sub gerencias, divisiones, departamentos y oficinas del tercer nivel que dependen de las unidades del segundo nivel jerárquico. Supervisan y ejercen autoridad sobre un equipo de trabajo que tiene funciones especializadas o con responsabilidad por activos de valor de la EPS.</li> </ul>



APROBADO	FECHA	RGG N°	-2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025		

### 3.2 Remuneración

La remuneración está conformada por remuneración básica, gratificación fiestas patrias, gratificación por navidad y bonificación por escolaridad, cuando corresponda asignación por alimentos, bonificación fija o variable conforme lo establece la norma laboral vigente.

En tal sentido el trabajador de confianza percibirá:

- o Doce (12) remuneraciones mensuales
- o Una (1) gratificación por fiestas patrias
- o Una (1) gratificación por navidad
- o Una (1) bonificación por escolaridad, sujeto a los montos aprobados para el **Sector Público** conforme a Ley.



### 3.3 Forma de Pago de la Remuneración

El pago de la remuneración a trabajadores de confianza se hará de forma mensual, mediante planilla única de pagos aprobado por la entidad y se encuentra afecta a las retenciones y aportes de ley, previstas en la legislación laboral.

### 3.4 Escala de Remuneraciones

EPS EMAPICA S.A. asignará una remuneración en base a la escala de remuneraciones establecido en el Anexo del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA y sus modificatorias.

### 3.5 Incrementos en la Remuneración

EPS EMAPICA S.A. podrá presentar una propuesta de incrementos remunerativos para el personal de confianza, lo cual no debe superar los montos máximos establecidos en la Escala Remunerativa aprobada en el Anexo del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA y sus modificatorias.

### 3.6 Requisitos para la aplicación de la escala Remunerativa

- a. Aprobar mediante acuerdo de Directorio las "Disposiciones de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de ingresos del Personal", en el plazo y forma establecida en la Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal respectivo.



APROBADO	FECHA	ROG N°	-2025-GG-EPS EMAPICA S.A.
Acta de Sesión Extraordinaria N°003-2025	10.04.2025		

remuneraciones previstas en el Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, se sujetan a lo establecido en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y otras normas que resulten aplicables.

b. Cumplir con las metas de gestión aprobadas por la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (Sunass), dentro de los márgenes establecidos por dicha entidad, entre los cuales deberá acreditar:

- Haber alcanzado un índice de Cumplimiento de Gestión (ICG) de la meta de gestión mayor o igual a 85%, correspondiente al año regulatorio.

c. Contar con capacidad financiera que permita cubrir los costos que genere el incremento remunerativo sin exceder el tope establecido en la escala de remuneraciones de empresas prestadoras de servicios de saneamiento conforme lo indicado en la norma, del cual deberá acreditar:

- Flujos de caja proyectado con y sin incrementos remunerativos para un periodo de cinco (5) años que demuestre que la empresa prestadora municipal cuenta con la capacidad de generar saldos de caja positivos luego de cubrir el costo de los incrementos remunerativos resultantes de la aplicación de la Escala Remunerativa aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.

d. La aprobación y aplicación de la Escala Remunerativa para el personal de confianza de EPS EMAPICA S.A., debe ser aprobado por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas para su implementación en la Sociedad.

#### IV. Responsables

4.1 El Directorio es responsable de modificar cuando corresponda y evaluar anualmente la política de remuneraciones.

4.2 El Gerente General es responsable de presentar ante el Directorio, para su revisión y aprobación, la propuesta de solicitud de aplicación de escala de remuneraciones para cargos de confianza.



*[Handwritten signature]*