

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN



1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

Grupo Baux considera que el sistema retributivo debe favorecer la consolidación de sus recursos humanos, como uno de los principales factores diferenciadores respecto de sus competidores. Los principios de actuación que guían el sistema retributivo del Grupo, son:

- a) Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales;
- b) Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.

En este marco, GRUPO BAUX pretende desarrollar e implementar una Política de Retribución atractiva que permita a cada trabajador sentirse recompensado por su trabajo de una forma justa y que al mismo tiempo optimice los recursos de la empresa. El sistema de retribución desarrollado reposa tanto en la aportación, el esfuerzo y el comportamiento de cada persona, como en el respeto de los principios básicos de equidad interna y externa, siempre con la finalidad de atraer y retener el talento para preservar nuestro *know how*.

2. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DE ACTUACIÓN

El sistema de retribución de GRUPO BAUX reposa en lo establecido en los Convenio Colectivos de Trabajo aplicables según el centro de trabajo de cada empleado (en adelante Convenio Colectivo) así como en todas las mejoras y beneficios en las condiciones de trabajo complementarias aportadas por los eventuales Acuerdos Estatutarios (cuando proceda).

La estructura retributiva de GRUPO BAUX reposa concretamente en tres elementos:

- Un salario base fijo, basado en la categoría profesional, nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas. Los importes son los incluidos en las tablas de los convenios sectoriales de aplicación en cada centro de trabajo junto con los recogidos en Acuerdos empresa que complementan las condiciones de dichos convenios;
- Una retribución variable cuyo importe está directamente vinculado al resultado real de productividad, calidad, o desempeño. El cálculo de las toneladas mensuales, las equivalencias de la producción, los importes mensuales así como los ajustes trimestrales, se recogen en los Acuerdos Internos de empresa.

- Una retribución basada en pluses sujetos a las condiciones del puesto de trabajo, nivel de penosidad, toxicidad o peligrosidad, horarios nocturnos, turnicidad, funciones, etc.

Así mismo con el fin de fidelizar a sus empleados, Grupo BAUX ofrece una ayuda para estudios para aquellos empleados que cursen estudios en centros oficiales en materias específicas relacionadas con el trabajo desempeñado por el trabajador, así como un plus de antigüedad para recompensar el compromiso con la empresa.

Dentro del marco de su programa para incentivar la motivación y combatir el absentismo, se ha establecido un premio de no absentismo que podrá percibir todo empleado cuyo índice de absentismo individual sea inferior al objetivo establecido por la empresa.

Así mismo, y como parte de las medidas de conciliación establecidas por la empresa, GRUPO BAUX ofrece la posibilidad de que sus trabajadores disfruten de un día de libre disposición bajo las condiciones recogidas en los Acuerdos de empresa, flexibilidad en el horario de entrada y salida al trabajo, horarios reducidos (hasta las 17:00 horas) y jornada intensiva en verano para el personal que no trabaja a turnos rotativos.

3. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política está publicada en los canales internos, facilitando el acceso a esta información a todas las personas que integran GRUPO BAUX.

Igualmente se publicará en canales externos como la web corporativa para dar a conocer nuestros compromisos a todos nuestros grupos de interés

Grupo Baux pone a disposición el canal de quejas para recoger todas las reclamaciones y sugerencias y que ello les permita progresar en la implementación de sus compromisos.

Cualquier parte interesada podrá realizar preguntas o denuncias asociadas al cumplimiento de estos compromisos a través del canal de quejas (canaldequejas@baux.es).

Todas las denuncias recibidas serán tramitadas según lo establecido en el procedimiento del Canal de quejas. Las cuestiones y denuncias serán tratadas conforme a los principios de confidencialidad y exhaustividad

4. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política ha sido aprobada por el Comité de Dirección de BAUX y permanecerá vigente mientras no se apruebe ninguna modificación o revisión de la misma. La aprobación y entrada en vigor de la presente Política, así como su modificación y derogación, son competencia del Comité de Dirección.

Se revisará regularmente, adaptando su contenido a los cambios normativos, del entorno y del Grupo Baux.