



2022 ha supuesto un año de transformación para la compañía y la plantilla.

2023 debe suponer el año de consecución de los retos previstos y alcanzar los objetivos de negocio y de beneficios para el personal.

### ***Acuerdo de regulación del teletrabajo***

Alcanzar acuerdo que contemple 2 días semanales.

- Viernes cierre oficinas (Ahorro energético)
- Día adicional elegible.

Ya se aplica en territoriales sin centro de trabajo y en algunas Áreas de Servicios Centrales.



### ***Seguro médico para toda la plantilla***

Extender la cobertura del seguro a todo el personal homologando las condiciones con:

- Personal con nivel superior a 3
- doValue en países donde esta presente.

Ser doValuer al 100%.



### ***Plan de Pensiones de Empresa***

Nueva regulación que fomentan las empresas para complementar la pensión de jubilación:

- Beneficios fiscales para empresa y plantilla.
- Promover la retención del talento.

Fomentar los planes de carrera y fidelización en Altamira.



### ***Retribución variable: Flexibilidad y Calidad***

La retribución variable supone un elevado porcentaje del salario base, establecer:

- Política flexible en los variables del negocio.
- Compromiso de calidad en fijación y consecución de objetivos.

La inflación requiere adoptar medidas de compensación.



Ante la celebración de la reunión anual de negocio planteamos estas cuestiones a la dirección de Altamira.

Esperamos que se planteen retos y compensaciones que favorezcan el compromiso de la plantilla.