



avi-paz.ec
el **mejor** alimento

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Dpto. Gestión Humana / Social

Vigencia: 16/03/2026

1. INTRODUCCIÓN.

En **Avipaz Cía. Ltda.**, reconocemos que nuestro capital humano es el pilar estratégico que sostiene nuestro crecimiento. La presente política de compensación define un marco de remuneración justo, transparente y competitivo, diseñado para exaltar el desempeño individual y la sinergia colectiva. Nuestro compromiso es armonizar el reconocimiento del talento con la solidez financiera de la organización, garantizando una estructura salarial que atraiga a los mejores perfiles y fomente una cultura basada estrictamente en la meritocracia y la equidad.

2. OBJETIVO.

Garantizar la equidad salarial en Avipaz Cía. Ltda. mediante el cumplimiento de los parámetros legales de tiempo de servicio, jerarquía y responsabilidad, integrando un sistema de beneficios económicos y no económicos que impulse la productividad, asegure la retención del mejor talento y atraiga nuevos perfiles competitivos bajo un marco de igualdad de oportunidades.

3. ALCANCE.

Esta política es aplicable a todos los/las colaboradores/as de Avipaz Cía. Ltda., independientemente de su tipo de contrato, nivel jerárquico o ubicación geográfica, ajustándose a las normativas legales vigentes en cada operación.

4. DEFINICIÓN.

Se entenderá por **"remuneración"** a la suma de dinero que recibe un/a colaborador/a de forma periódica por parte de su empleador/a en el cumplimiento de una jornada laboral y un trabajo que proyecte un resultado final en desempeño y cumplimiento de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

Se entenderá por **"incentivo"** al pago o gratificación económica de retribución al/a colaborador/a por parte de **Avipaz Cía. Ltda.**, o su Representante Legal; o las aportaciones o recepción de algún beneficio no monetario en relación con la eficiencia, desempeño, compromiso y/o tiempo de servicios de algún/a colaborador/a.

Se entenderá por **"igualdad remunerativa"** a trabajo igual, corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Se entenderá por **"incentivo"** estímulo, beneficio o recompensa (ya sea material o simbólica) que una organización ofrece a sus empleados con el fin de influir en su comportamiento, aumentar su productividad y motivarlos a alcanzar metas específicas. Su función principal es crear un esquema de "ganar-ganar": mientras el empleado recibe un reconocimiento por su esfuerzo extraordinario, la empresa logra optimizar su rendimiento, retener talento y mejorar su competitividad.

5. DE LA REMUNERACIÓN

5.1. Fijación de Remuneraciones

Para la fijación de las remuneraciones, Avipaz se basará en las políticas de clasificación y valoración de puestos aprobadas por la Gerencia General o Ejecutiva. Estas escalas estarán alineadas con el mercado laboral y la normativa legal vigente, garantizando que en ningún caso sean inferiores a los mínimos sectoriales correspondientes.

5.2. Modalidad y Plazos de Pago

La remuneración mensual se acreditará directamente en la cuenta bancaria personal del colaborador o mediante otros mecanismos legales vigentes. El pago se realizará el último día del mes en curso. En caso de que esta fecha sea inhábil (sábado o domingo), el pago se procesará el viernes anterior.



5.3. Adelanto de Quincena

Los colaboradores podrán solicitar un anticipo de quincena de hasta el **40%** de su salario base. Este beneficio es opcional y no constituye una obligación permanente para la empresa; de ser aprobado, se liquidará hasta el día 15 de cada mes.

5.4. Descuentos Autorizados

Avipaz efectuará descuentos al sueldo únicamente en los siguientes casos:

- **Legales:** Aportes personales al IESS y retenciones ordenadas por autoridades judiciales competentes.
- **Obligaciones IESS:** Dividendos de préstamos hipotecarios o quirografarios según las planillas emitidas (los descuentos se aplican con un mes de rezago; ej. la planilla de diciembre se descuenta en enero).
- **Institucionales:** Multas estipuladas en el Reglamento Interno (máximo 10% del sueldo base).
- **Consumos y Servicios:** Seguros médicos privados, tarjetas de comisariato, telefonía, alimentación (según Política de Viáticos), pensiones escolares, útiles, mantenimiento y servicios pagados por la empresa por cuenta del colaborador.
- **Responsabilidades:** Reposición de materiales o bienes de la compañía dañados, destruidos o desaparecidos por descuido del colaborador, así como faltantes en arcos de caja.
- **Anticipos:** Cuotas de anticipos de sueldo previamente autorizados.

5.5. Liquidación de Haberes por Cese de Funciones

Al finalizar la relación laboral por cualquier causa, la compañía realizará la liquidación de haberes. De este valor se descontarán todos los saldos pendientes, anticipos justificados y demás conceptos adeudados por el colaborador a la fecha de salida.

5.6. Beneficios Adicionales y Bonificaciones

Los bonos (cumplimiento, antigüedad), beneficios voluntarios u otros incentivos ocasionales son de carácter transitorio. La compañía se reserva el derecho de modificarlos o eliminarlos si las circunstancias que motivaron su creación cambian o desaparecen, a criterio de la Gerencia.

5.7. Políticas de Anticipos de Sueldo

En casos excepcionales, previa calificación de Gestión Humana y autorización de la Gerencia Administrativa Financiera, se podrán solicitar anticipos de hasta el 40% de la remuneración mensual, sujeto a disponibilidad presupuestaria.

- **Emergencias:** En situaciones críticas, la Gerencia General podrá autorizar un anticipo de hasta el 100% del sueldo base.
- **Condiciones:** Estos anticipos se otorgarán máximo dos veces al año, siempre que no existan saldos pendientes. Deberán ser cancelados en su totalidad dentro del año fiscal en curso.

5.8. Personal de Nuevo Ingreso

El personal que ingrese a la compañía percibirá el sueldo definido en la Tabla de Remuneraciones vigente, acorde a su categoría y nivel jerárquico. Los colaboradores nuevos no podrán solicitar anticipos de sueldo durante sus primeros cuatro (4) meses de gestión laboral.

Anexo: Tabla 1 (Remuneraciones)



6. POLÍTICA SALARIAL

En Avipaz Cía. Ltda., reconocemos que nuestros colaboradores son el motor de nuestra estrategia y propósito. Nuestra oferta salarial es un elemento fundamental de nuestra propuesta de valor al empleado, asegurando que podamos atraer, retener y motivar al talento necesario para innovar en la industria de manera sostenible.

Principio Fundamental

Nos comprometemos a operar bajo cuatro principios fundamentales relacionados con la remuneración, garantizando el cumplimiento de las normas laborales internacionales y los requisitos de ASC:

- **Principio 1:** Pago justo e igualitario.
- **Principio 2:** Compromiso con salarios dignos.
- **Principio 3:** Diálogos salariales respetuosos.
- **Principio 4:** Protección de los derechos y beneficios de los empleados.

Desarrollo de los Principios

Principio 1: Pago justo e igualitario

Avipaz Cía. Ltda. garantiza una remuneración justa y equitativa. No toleramos ninguna forma de discriminación en la compensación basada en género, religión, etnia, edad, discapacidad, estado civil u otras condiciones protegidas por la ley. Las decisiones salariales se basan estrictamente en:

Criterio	Descripción
Evaluación del Puesto	Análisis de las responsabilidades y exigencias del cargo.
Prácticas del Mercado Local	Alineación con los estándares salariales competitivos del sector.
Desempeño del Empleado	Resultados individuales y contribución al éxito de la empresa.

Principio 2: Compromiso con salarios dignos

Creemos que cada colaborador merece una vida digna. Nos comprometemos a que el salario básico cubra las necesidades esenciales del trabajador y su familia, eliminando la dependencia de horas extras excesivas para alcanzar un nivel de vida adecuado.

Principio 3: Diálogos salariales respetuosos

Promovemos una comunicación clara sobre nuestra estructura salarial. Los procesos de revisión salarial se realizarán regularmente, utilizando pruebas de rendimiento abierto, evaluación constante, y actitud desafiante productivos internos y externos. Fomentamos el derecho de los empleados a negociar, ya sea de manera individual o a través de representantes, garantizando siempre un proceso respetuoso y transparente.

Principio 4: Protección de los derechos de los empleados

Los salarios serán pagados puntualmente en moneda de curso legal, sin retenciones indebidas ni descuentos arbitrarios como medida disciplinaria. La permanencia en la empresa no estará condicionada al uso de servicios específicos de la compañía o vivienda patronal. Todo trabajador tiene el derecho de finalizar su contrato respetando los plazos de ley para recibir su liquidación completa y oportuna.

