

Normativa reguladora del Bono Anual 2025

El sistema de **retribución variable** (en adelante, indistintamente, bono o bono anual, o plan de retribución variable general) es un plan que premia la consecución de los objetivos de negocio de la compañía y la contribución de la persona trabajadora a su consecución mediante la permanencia en activo en la misma durante todo el periodo de devengo.

De este modo, se presenta como un sistema de retribución variable basado en un modelo de Dirección por Objetivos (DpO), que persigue asegurar la cohesión y alineamiento de las personas trabajadoras con los Objetivos Corporativos.

Una descripción cualitativa de los objetivos corporativos será fijada anualmente y comunicada formalmente por la dirección de la compañía a la RLPT y a las personas trabajadoras que perciban retribución variable. La empresa depositará ante Notario para su custodia la cuantificación de los objetivos fijados, procediéndose a la apertura una vez que los resultados corporativos se encuentren evaluados.

1. La posible consecución de los objetivos para el cálculo del bono anual será evaluada en el **primer trimestre del año siguiente** al ejercicio en que se hubieran devengado.

El bono que pudiera corresponder se abonará en nómina **durante el primer cuatrimestre** del año siguiente al ejercicio evaluado. Sin perjuicio de lo anterior y del devengo anual del presente bono, se producirá un anticipo a cuenta del 40% del target objetivo de cada persona trabajadora en el mes de julio.

2. Los partícipes de este plan serán aquellos que lo tengan establecido expresamente en sus **condiciones contractuales y/o convencionales**, lo estén percibiendo actualmente o se incorporen al mismo durante el período de devengo.

3. Para poder percibir el bono por su período de devengo anual, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre, será preciso **cumplir con todos los requisitos establecidos en esta normativa**. El bono será calculado en base anual y en función de los objetivos y resultados obtenidos.

El importe del bono se basará en el nivel de consecución logrado en los objetivos mediante la forma de cálculo descrita en este plan.

4. Los partícipes de esta política, independientemente del nivel organizativo que ostenten, estarán sujetos exclusivamente a objetivos Corporativos.

El **personal comercial, indistintamente del nivel organizativo que ostente**, se regulará exclusivamente por la política de retribución variable comercial que se fije anualmente.

5. Se establecen **porcentajes mínimos y máximos de cumplimiento** de los Objetivos Corporativos para devengar bono anual. Los porcentajes mínimos y máximos para el **cálculo del bono anual** son los que, a continuación, se detallan:

- i. Cada uno de los Objetivos Corporativos deberá alcanzar un mínimo de cumplimiento del 60%, y por debajo de esa cantidad el resultado será cero.
- ii. Asimismo, en el caso de que la suma ponderada de los resultados de todos los Objetivos Corporativos sea inferior al 60%, el bono total para todas las personas trabajadoras será cero y, en consecuencia, no se devengará derecho alguno en concepto de bono total en el ejercicio, salvo que el Consejo de Administración decida establecer una compensación en función de las circunstancias concurrentes.
- iii. El máximo alcanzable por los Objetivos Corporativos será del 100%. No obstante, si el cumplimiento es superior al 100%, el Consejo de Administración tendrá la facultad de premiar a las personas trabajadoras con un incremento adicional en la parte del bono anual

6. Cuando las personas trabajadoras estén incluidas en el sistema de bono anual por **plazos inferiores a un ejercicio completo**, el prorrateo del bono se hará efectivo de acuerdo con las siguientes premisas:

- a. Nueva incorporación o reincorporación. Cuando se produzca una nueva incorporación o reincorporación de persona trabajadora en la compañía con fecha posterior al 1 de enero del año en curso, el importe correspondiente al bono será prorrateado en función de los días naturales trabajados durante el periodo de devengo anual.
- b. Modificación de salario, jornada y nivel organizativo de persona trabajadora. En este supuesto se aplicará el correspondiente prorrateo en base a los periodos correspondientes a dichos cambios.
- c. Asimismo, procederá el prorrateo si durante el año de devengo, la persona trabajadora queda incluido o excluido del sistema de bono anual.
- d. En todos los supuestos, para que proceda la aplicación del citado prorrateo, será necesario haber prestado servicios efectivos en la compañía y/o haber sido explícitamente incluido en el sistema de bono, por un plazo mínimo de tres meses en el periodo anual de devengo correspondiente.

- e. Quedarán exceptuadas del sistema de prorrateo los supuestos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija, incapacidad temporal derivada del embarazo, y permiso de lactancia, Computándose dichos periodos como efectivos.

7. En el periodo anual de devengo correspondiente, si la persona trabajadora no prestase servicios durante un periodo mínimo de tres meses, quedará excluido del percibo del bono, no devengando cantidad alguna por dicho concepto.

8. Para devengar el derecho a la percepción del importe del bono que en cada caso corresponda, será condición necesaria **permanecer de alta en la compañía a fecha 31 de diciembre** del ejercicio evaluado, esto es, hasta la fecha de finalización del periodo de devengo del bono. Esta condición aplicará, sin excepciones, a todo el personal afecto por la presente política de bono anual, e independientemente de las causas y formas de finalización de la relación laboral. No obstante, se establece que, en los supuestos de jubilación, fallecimiento y despido declarado improcedente, el importe del bono que pudiera llegar a corresponder en función del cumplimiento de objetivos a la fecha efectos de la finalización de la relación laboral será prorrateado en función de los días naturales trabajados hasta la fecha de la finalización de la relación laboral, con sujeción a las reglas y premisas establecidas en el resto de los apartados de la presente normativa.

9. Las **excedencias** de duración superior a 4 meses, por cualquier causa, serán consideradas, a todos los efectos del bono, como "baja" de la Compañía.

10. La presente política en ningún caso genera un derecho susceptible de ser consolidado o considerado como condición más beneficiosa para las personas trabajadoras, pudiendo la misma quedar sin efecto o ser modificada en posteriores ejercicios por decisión unilateral de la compañía.