

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA DE DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN¹ EN EL ÁMBITO DE EMPRESAS VINCULADAS DEL GRUPO MASORANGE SOBRE EL BONO ANUAL 2025 Y EL BONO ANUAL PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2024

En Madrid, a 16 de julio de 2024

REUNIDOS

Por la representación empresarial del Grupo MASORANGE:

Y como **asesores** del Grupo MASORANGE:

Por la representación sindicales:

Y como **asesores** de la representación social:

Por CCOO

D. Carlos Alriols Maiques
D. Ernesto Serrano Brazales
D. Alberto Gallurralde
D. Javier del Blanco Casado
D. Andrés Río Cruz

Dña. Ana María Fernández Serván

Por FETICO



¹ Indistintamente referida como la Mesa de Diálogo y Negociación o la Comisión Negociadora.



Por UGT

Siendo las 15:00 horas del día señalado, se reúnen todas las partes referenciadas en el presente acta en el Hotel Eurostars I situado en la Calle de Virgilia 4, 28223, Pozuelo de Alarcón (Madrid), y

MANIFIESTAN

I. – Que en fecha 21 de mayo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora para la interlocución y negociación de las diversas materias laborales que se puedan derivar de la integración de los Grupos Orange y MASMOVIL en el ámbito de las siguientes sociedades del Grupo MASORANGE (Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual, S.L.U, Embou S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U.), con la composición que consta en el acta de constitución de la citada Comisión Negociadora.

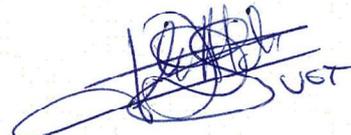
II. – Que habiendo mantenido reuniones los días 12 y 26 de junio, 10 y 16 de julio de 2024 en relación con la regulación el sistema de retribución variable general para el año 2025, común para todas las sociedades del Grupo MASORANGE que forman parte del ámbito definido en el expositivo I, todas las partes, por unanimidad, reconociéndose como interlocutores válidos, con plena y recíproca legitimación para negociar en el ámbito de la Mesa de Diálogo y Negociación en la materia objeto del presente acuerdo y, de conformidad con lo anterior,

ACUERDAN

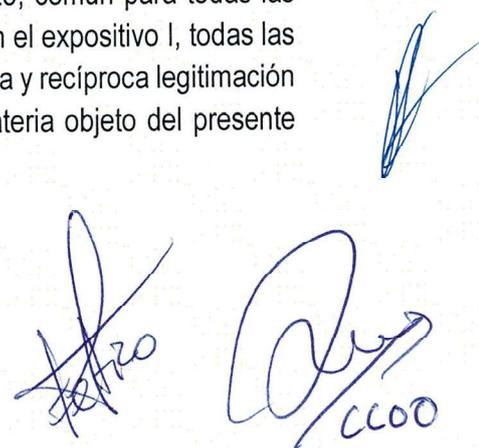
1. Nueva política de retribución variable para el año 2025

Las partes firmantes acuerdan la aplicación de una nueva política de retribución variable para el ejercicio 2025 cuya normativa reguladora íntegra se adjunta al presente acuerdo como Anexo I.

La política de retribución variable que se establece en la normativa que se adjunta a la presente acta de acuerdo, 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



Handwritten signature of UGT in blue ink.



Two handwritten signatures in blue ink. The one on the left is partially obscured by the word 'ACUERDAN'. The one on the right is a large, stylized signature with 'CCOO' written below it.

modificada en posteriores ejercicios, por decisión de la compañía, previa información y consulta con la representación sindical firmante. Se acordará, en los supuestos en los que se modifique de forma sustancial, la ponderación de los objetivos de compañía, y los porcentajes mínimos y máximos de cumplimiento de los objetivos.

2. Adaptación al segundo semestre de 2024 de la política de retribución variable pactada para el año 2025

Las partes firmantes acuerdan la aplicación para el segundo semestre de 2024 de la misma normativa reguladora de la retribución variable pactada para el 2025 (Anexo I), adaptando aquellas cuestiones que sean necesarias al devengo semestral (i.e. la inexistencia de anticipo a cuenta para el segundo semestre de 2024).

3. Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes constituirán una Comisión de Seguimiento, integrada por dos personas (y un asesor) por cada sindicato firmante de la parte social y el mismo número por la parte empresarial, estando sus miembros sujetos al deber de sigilo exigible a la representación legal de las personas trabajadoras.

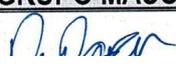
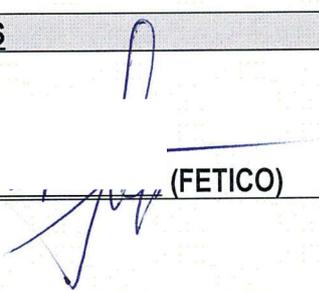
La Comisión de Seguimiento se reunirá ordinariamente de forma semestral, fijándose la misma en la última semana de cada uno de los semestres, salvo que las partes fijen otra fecha. Adicionalmente, se realizará una reunión en el mes de julio en la que se informará sobre la evolución de los objetivos con objeto de que la Comisión de Seguimiento pueda decidir, únicamente en caso de acuerdo, que no se abone el anticipo del 40%.

La Comisión de Seguimiento velará por la correcta aplicación de la normativa reguladora del bono anual. La Comisión de Seguimiento recibirá información sobre la situación de los objetivos fijados por la empresa, reconociendo la representación legal de las personas trabajadoras el deber de confidencialidad en relación con toda la documentación, información y datos que les sea facilitada en la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, las partes que compongan la Comisión de Seguimiento tendrán como función la de asistir al depósito y apertura de los objetivos definidos por la empresa ante Notario.

Esta Comisión podrá determinar, en cada caso concreto, los supuestos que se puedan considerar incluidos en la excepción contemplada en el actual apartado 6.e de la normativa reguladora del Bono Anual.

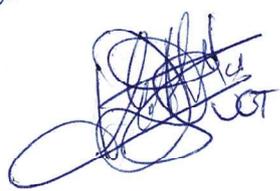
Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.

GRUPO MASORANGE - REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
 D. Pablo García de Juanas	
REPRESENTACIONES SINDICALES	
 D. EUSEBIO JORDÁ (CCOO)	 D. _____ (FETICO)
D. _____ (UGT)	

**Normativa reguladora del Bono Anual
2025**



CCOO



CCOO

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 si bien se intentará adelantar su abono al primer trimestre.

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. En el supuesto de que no se alcanzaran los objetivos establecidos para el devengo del bono anual, se generaría una deuda a favor de la empresa por el importe de dicho anticipo, que será devuelto a la empresa en la forma que se determine.

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 periodo de devengo.
3. Para poder percibir el bono por su periodo 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 determinados por la empresa tendrá un rango de cumplimiento mínimo del 50% y máximo del 150%. Por debajo del 50%, el resultado será cero.
 - ii. En el caso de que la suma ponderada de los resultados de todos los Objetivos Corporativos sea inferior al 50%, 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 la suma ponderada de los resultados de todos los Objetivos Corporativos será del 150%.

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 dos 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, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, incapacidad temporal, permiso de lactancia, así como aquellos supuestos similares que se determinen por la Comisión de Seguimiento, computándose dichos periodos como efectivos.
7. 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. Este mismo criterio de prorrata se aplicará en los supuestos de excedencias por cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente y la excedencia por cuidado de familiar previstas en el artículo 46.3 del ET, así como las excedencias forzosas.

8. Las excedencias voluntarias de duración superior a 4 meses, serán consideradas, a todos los efectos del bono, como "baja" de la Compañía.
9. La reducción de jornada comporta la reducción proporcional de la retribución variable que se pudiera tener derecho a percibir. En este supuesto la liquidación de la variable referida a periodos en los que la persona trabajadora hay disfrutado de reducción de jornada, será proporcional al porcentaje de jornada efectivamente trabajado y siempre referido al porcentaje de consecución real alcanzado.
10. La presente política en ningún caso genera un derecho susceptible de ser consolidado o considerado como condición más beneficiosa para las personas trabajadoras.



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right and includes the initials 'CCOO' written below it.