

Acuerdo de retribución variable de la evaluación del desempeño para Especialistas

En Madrid, a 28 de Septiembre de 2021

REUNIDOS

De una parte: **D. Li Hongbo**, con NIE número Y8466835C, mayor de edad, en nombre y representación de la empresa HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L. domiciliada en C/Isabel de Colbrand 22, 28050 Madrid, con CIF B84136464 (en adelante, “la Empresa”).

De otra parte, **la representación unitaria en HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L.**

D. Rubén Errasti Mendiguren (UGT)

D. Oscar Redondo Pérez (UGT)

D. Ayhan Bilsel Parreño (UGT)

D. Alberto Paniagua Rodríguez (UGT)

D. Andrea Sierra Louzan (UGT)

D. Juan Carlos Vecino Quizá (STC)

D. Francisco Miguel Suku Duque (STC)

D. Jordi Bosch (STC)

D. Juan Luis León Sanchez (STC)

D. Francisco Javier Díaz Aguilar (STC)

D. Luis Fernando Ramos Garcia (CCOO)

D. Francisco Saez de las Heras (CCOO)

D. Joaquín Catalá (SINTE)

En adelante, “**la RLT**”.

PREÁMBULO

En la actualidad, en la compañía Huawei Technologies España, S.L. (en adelante, “Huawei” o “la Compañía”) existe un grupo de trabajadores y trabajadoras designados con una categoría interna denominada “Especialistas / Specialists”. Dichos empleados y empleadas han adquirido esta denominación al ocupar determinados puestos en la empresa que requieren de un alto grado de especialización y cuyas tareas suelen ser más recurrentes en el tiempo y con menor grado de incertidumbre en comparación con otros perfiles profesionales.

Por ello, se considera necesario incentivar la acumulación de experiencia en estas posiciones e incrementar la retención de talento, por lo que se han de establecer unas medidas concretas de cara a cumplir los siguientes objetivos:

- Compensar a las personas en función de su antigüedad en puestos de Especialistas, fijando una parte de su retribución variable en salario fijo.
- Aumentar la certidumbre en el pago de la retribución variable de las personas Especialistas en los puestos de trabajo correspondientes, vinculando en mayor medida el pago del Bonus Anual al desempeño individual, con criterios de evaluación objetivos, medibles y cuantificables por la propia persona trabajadora, de cara a asegurar una compensación competitiva incluso en periodos negativos en el ámbito económico.
- Mantener una parte de la retribución variable sujeta a los resultados de negocio, con el motivo de continuar compensando con unos importes elevados en situaciones de crecimiento empresarial.

Atendiendo esas necesidades, la Empresa y la RLT, tras el análisis y la negociación, desarrollan este acuerdo de modificación del proceso de valoración de objetivos de estos trabajadores y trabajadoras, pasando del proceso PBC al Performance Appraisal y ambas partes

DECLARAN

Que reúnen los requisitos necesarios de cara a la formalización de este acuerdo (en adelante, el “Acuerdo”), viniendo a otorgar el mismo en los términos que se recogen mediante las siguientes

CLÁUSULAS

I - ÁMBITO FUNCIONAL:

El presente acuerdo será de aplicación exclusiva a las personas de la plantilla cuyo puesto de trabajo ha sido clasificado como de Especialistas dentro de la unidad organizativa denominada "Rep. Office" (detallados y adjuntos en el Anexo I) y no transferidos desde otras empresas, mientras continúen encuadrados en un puesto de dicha categoría interna. El acuerdo no limita en ningún caso la posibilidad de movilidad interna.

II – PERIODO DE APLICACIÓN:

El acuerdo surtirá efectos desde el 1 de Enero de 2021 hasta el día 31 de Julio del año 2022. Con fecha 1 de Junio de 2022, las partes se comprometen a analizar el resultado del acuerdo, su prorrogación y extensión a otras áreas de la compañía con puestos de especialistas, como personal transferido de otras empresas y unidades de negocio no afectadas inicialmente. En caso de que alguna de las partes no quiera prorrogar o extender el acuerdo, se deberá justificar el motivo debidamente por escrito, con exposición razonada de las causas y se dará traslado a la otra parte.

II.- CONDICIONES DE LA COMPENSACION

A continuación, se definen los aspectos sobre las condiciones para el pago de la retribución variable de las personas de la plantilla en categoría de Especialistas.

PRIMERA – Evaluación del desempeño (Performance Appraisal):

La valoración del desempeño anual de las personas en la categoría de Especialistas está definida en los siguientes rangos de calificación de acuerdo a su desempeño profesional según los objetivos y requisitos establecidos en el formulario de evaluación individual del desempeño:

- **Cualificado / Qualified:** El desempeño es correcto y se cumplen los requisitos y objetivos del puesto.
- **No Cualificado / Unqualified:** El rendimiento está por debajo de lo que se requiere para el correcto desempeño del puesto.

Ambas evaluaciones se realizarán exclusivamente en base al desempeño de la persona trabajadora y los objetivos establecidos como meta, sin que exista un límite ni máximo ni mínimo de calificaciones a otorgar en puestos de Especialista.

Adicionalmente, de entre las personas trabajadoras con una evaluación de “Cualificado”, la empresa seleccionará a aquellos Especialistas que hayan tenido un rendimiento especialmente notable y que sobresalgan sobre la media, otorgando la siguiente calificación:

- **Cualificado (Excelente) / Qualified (Excelent)**

SEGUNDA – Revisión y seguimiento de calificaciones:

Se facilitara a la RLT una descripción y el contenido de las tareas a realizar de cada uno de los puestos de trabajo clasificados como de especialistas, siendo los objetivos a fijar los propios del puesto de trabajo. Se establecerá por parte de la compañía un procedimiento de revisión de la evaluación para aquellas personas que no estén de acuerdo con su calificación, informando a la RLT del motivo y el resultado de las reclamaciones recibidas. La Compañía se compromete igualmente tras el periodo de evaluación a facilitar a la RLT la información sin datos identificativos de todo el colectivo afectado con la calificación, salario anual, LOS Allowance de antigüedad en el puesto y el bonus individual y de empresa.

TERCERA – Compensación:

Retribución fija según la antigüedad en puestos de Especialistas:

Desde el primer día de efecto del acuerdo se efectuara un pago fijo mensual (LOS Allowance) correspondiente al 3% del salario bruto anual de las personas actualmente en puestos de especialistas. El porcentaje de este pago se verá actualizado según los tiempos indicados en la siguiente tabla:

Duración (en Años)	1 ≤ Años en puesto de Especialista < 5	5 ≤ Años en puesto de Especialista < 10	10 ≤ Años en puesto de Especialista
N (proporción de la asignación sobre el salario mensual)	3%	6%	8%

Regla de cálculo: Asignación por puesto (mensual) = Salario fijo anual entre doce pagas x porcentaje correspondiente a la antigüedad en puestos de especialistas.

- La antigüedad computa desde el nombramiento como especialista de la persona trabajadora y siempre que se mantenga en puestos del mismo “job family”

- Para nuevos empleados y empleadas en posiciones de especialistas, la retribución comienza una vez cumplido el primer año de antigüedad.
- Para los empleados que ya se encontraban en la compañía con anterioridad a Enero de 2021, se compensará un mínimo del 3% durante el año 2021.
- El pago del LOS Allowance se generará mensualmente siempre y cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre en un periodo de ausencia de larga duración superior a 6 meses.

La compensación variable anual quedará condicionado respecto a dos factores:

- **Bonus individual:** Bonus directamente relacionado con la calificación del individuo.
- **Bonus organización:** Adicionalmente, la empresa decidirá anualmente y de acuerdo a los resultados de la compañía, un porcentaje de entre 0 a 1 mes de salario, común para todos los empleados y empleadas Especialistas.

Por tanto, dichas personas tendrán los siguientes bonus de acuerdo a su evaluación del desempeño:

	Bonus Individual	Bonus Organizacion
No Cualificado	Sin Bonus	Sin Bonus
Cualificado	1 mes de salario	0 a 1 mes de salario
Cualificado (Excelente)	2 meses de salario	0 a 1 mes de salario

CUARTA – Garantías:

- El importe de la retribución variable, en su cómputo global, entendiéndose como tal la suma de las cantidades percibidas por todas las personas en puestos de especialistas incluidos en este acuerdo, podrá tener una variación máxima de un 5% en términos negativos con respecto al importe medio devengado por este mismo concepto en los 3 últimos años antes de la fecha del acuerdo.
- Las cantidades percibidas por la retribución variable y fija de la evaluación del desempeño indicadas en el acuerdo no podrán ser usadas para compensar o absorber ni total ni parcialmente las subidas salariales legalmente establecidas o voluntarias de la persona trabajadora.
- Los periodos comprendidos en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, como la incapacidad temporal, la maternidad o la paternidad y ausencias al trabajo basadas en el art. 37 (permisos retribuidos), no penalizaran de cara a computar los criterios de valoración ni a calcular los importes de compensación variables y asociados a la valoración del desempeño.

- Las personas trabajadoras en puestos especialistas no tendrán limitado el acceso a los programas existentes de TUPs, MIAs, manteniéndolos las que ya los estuvieran disfrutando e igualmente pudiendo participar con todos los derechos a nuevos programas que pudiesen ofrecerse de cara a sumar nuevas ventajas como trabajadores y trabajadoras de Huawei.
- Para las personas trabajadoras que en los últimos 3 años hubiesen recibido variables superiores a un importe de 3 mensualidades. La empresa asegurará que su retribución de fijo y variable no sea inferior a la que tenían con el método de retribución anterior, y compensará la diferencia con un aumento consolidable de su remuneración. El detalle de esta compensación deberá de ser informado a la RLT una vez sean efectivo.
- En caso de extinción no voluntaria de la relación laboral de la persona en puesto de especialista con una calificación de Qualified o Excelent, se tendrá derecho a cobrar la parte proporcional del salario variable, tanto del bonus individual como el de organización.

QUINTA – Cambios de posición y de puesto:

- Cambios de posición (movimiento transversal) que se produzcan dentro del grupo de especialistas: La empresa se compromete a mantener las condiciones de antigüedad a las personas que por el motivo que fuere cambien de posición siempre que se realicen dentro de la misma categoría interna “Job Family”.
- Cambio de puesto, se entiende por cambios de puesto, las personas que salgan del grupo de especialistas. La empresa se compromete a mantener el complemento “LOS Allowance” hasta que el cambio de puesto esté oficializado en el sistema y se comuniquen al trabajador sus nuevas condiciones de salario fijo, variable y complementos. La empresa se compromete a tener en cuenta el tiempo que ha pasado como especialista para el cálculo del bonus del año siguiente, diferencia entre PBC y Performance Appraisal.

Y en prueba de conformidad, ambas partes acuerdan en Madrid, a 28 de Septiembre de 2021.

Por Huawei Technologies España S.L

Por la Representación Unitaria