



AL TEN de las **ALTEN SOLUCIONES PRODUCTOS AUDITORIA E INGENIERÍA, S.A.U**  
**CARTA DE OBJETIVOS EJERCICIO 2016**

Estimado/a \_\_\_\_\_

Por medio del presente se establecen individualmente sus condiciones económicas para el Bonus en la empresa y para el ejercicio exclusivo 2016:

**I.- Bonus Anual por consecución de objetivos:** 3000 euros brutos/ anuales máximo. Este salario bruto anual, para el presente ejercicio 2016, se devengará de manera proporcional a la fecha en que se incorpore a su proyecto profesional en ALTEN, desde el día 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Los objetivos se establecen con pleno sometimiento por ambas partes a lo dispuesto en el presente documento, por lo que la consecución del Bonus o retribución variable por objetivos 2016 se conseguirá o no por el empleado según el cumplimiento de los parámetros tasados que se recogen a continuación:

**II.- Parámetros Bonus 2016: 3000 € objetivo anual.** Condiciones que se deben cumplir para su derecho a cobro por parte del empleado:

**A) Permanencia hasta el 31 de Diciembre de 2016 en su proyecto profesional asignado en ALTEN:**  
Por su permanencia y asignación al proyecto \_\_\_\_\_

Los parámetros para medir el cumplimiento del objetivo de permanencia se computarán conforme a las horas efectivamente dedicadas al proyecto asignado

Este bonus se establece para la dedicación efectuada dentro del proyecto señalado y desde el inicio del proyecto hasta la finalización del ejercicio 2016, por lo que es condición indispensable para el devengo del mismo la permanencia en el proyecto indicado y durante el período de duración de las presentes condiciones.

En caso de cambio de proyecto durante el año, se tendrán en cuenta y valorarán los diferentes proyectos en los que hubiera podido estar asignado por la empresa como uno solo (por lo que se hará una media aritmética entre los diversos proyectos que durante el 2016 pueda estar Vd. asignado por la empresa), con el objeto de ver la consecución o no de sus parámetros de su Bonus total 2016.

**B) Por otro lado, para poder cobrar su Bonus anual será necesario que supere o iguale el 95 % del potencial de horas anuales productivas que se puede desarrollar por Vd. en el proyecto cliente que**

Manager: \_\_\_\_\_ 1



ALTEM le tenga asignado, por lo tanto en la consecución de su Bonus 2016 será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\text{BONUS} = \frac{\text{Horas imputadas a proyectos productivos anualmente}}{\text{Potencial de horas anuales}} \geq 95\%$$

Por potencial de horas anuales se entenderá las horas que anualmente le corresponden realizar al empleado conforme al calendario laboral 2016 de su centro de trabajo en la empresa o las horas anuales máximas 2016 que puede el empleado hacer en función del calendario del proyecto cliente al que esté asignado por la empresa.

**III.- Periodicidad Pago:** Semestral, con liquidación y pago provisional en Junio 2016 y liquidación y pago final en Diciembre 2016.

El pago se efectuará junto con las nóminas correspondientes a los meses de Junio y Diciembre 2016. El pago del mes de Julio 2016, tendrá el carácter de pago y liquidación provisional y será objeto de verificación definitiva al final de año, para ver si procede o no el pago del Bonus y, en su caso, en que importe.

**IV.- Duración del bonus:** Las condiciones aquí fijadas se tendrán por finalizadas a todos los efectos el 31 de Diciembre de 2016, quedando las condiciones variables totalmente finalizadas, extinguidas, sin efecto y sin posibilidad de prórroga alguna de los términos fijados en las mismas.

**V.- RÉGIMEN Y CONDICIONES APLICABLES AL BONUS 2016:**

a) El Bonus 2016 se considera por las partes como un complemento salarial no fijo, de carácter extraordinario para el ejercicio referenciado, no consolidable, excepcional e independiente del salario fijo del trabajador. Asimismo, su percepción no constituye un derecho adquirido o condición más beneficiosa por parte del trabajador, ni se percibe automáticamente, por lo que será necesario para tener derecho a su pago, la consecución veraz y contrastada por el trabajador de los parámetros específicos acordados por las partes en los objetivos.

Por otro lado, el Bonus 2016 y cualquier otro Bonus anterior pagado, no se incluirán en el salario regulador a efectos del cómputo de posibles indemnizaciones legales o pactadas, inclusive para la indemnización que pudiere corresponder al trabajador como consecuencia de un despido improcedente por parte de la empresa o calificado así judicialmente. Tampoco se computará el Bonus 2016 a efectos de futuros incrementos salariales que pudieran pactarse con el trabajador, ya que es una concesión extraordinaria y exclusiva que premia un resultado específico, exclusivo y extraordinario del trabajador en el año 2016, adicional a su trabajo común y obligaciones y responsabilidades inherentes a su puesto.

b) El Bonus 2016 será anual. El Bonus 2016 no se prorrogará automáticamente su vigencia para años posteriores y será necesaria la firma entre las partes de otro Bonus anual específico, para que



el trabajador pueda alcanzar sus objetivos extraordinarios anuales para su puesto y, así, puedan ser gratificados de manera específica, anual y no fija por parte de la empresa. El Bonus 2016 anula y deja sin efecto cualquier bonus o retribución variable, que con anterioridad, se haya podido acordar entre las partes.

c) Es condición necesaria e indispensable para que el trabajador tenga derecho a percibir cualquier importe del Bonus 2016, que permanezca en la plantilla de la empresa hasta la finalización del periodo de devengo que se indica en la presente carta de bonus. En este caso y por cualquier causa abandonase y fuera baja en la empresa antes de la citada fecha (salvo en el caso de que se trate de un despido calificado judicialmente como "improcedente" o pacto expreso entre las partes, como se regulará posteriormente), el trabajador no tendrá ningún derecho a percibir el Bonus 2016, ni a ningún pago parcial ni proporcional del mismo.

Conforme a lo anterior, en el caso que el trabajador dejase la empresa, por cualquier causa (excepto en los casos señalados en el párrafo anterior, es decir despido improcedente o acuerdo expreso entre las partes) y antes de la fecha que se indica en la presente carta, de su correspondiente finiquito, liquidación y/o indemnización, se le detraerán, justificada y automáticamente, los importes de los posibles adelantos y pagos parciales del Bonus 2016, que hubiera podido percibir el empleado en concordancia a lo estipulado en el presente documento, al ser un débito líquido, vencido y exigible que el trabajador tiene y reconoce a favor de la compañía, pudiendo ésta reclamar judicialmente dicha deuda al trabajador si la compensación hubiera sido deficitaria y éste se hubiera negado a pagar y saldar dicha deuda.

En este sentido y en el caso exclusivo que la relación laboral se extinga antes de la fecha indicada en la presente carta, como consecuencia de un despido reconocido por la empresa o declarado judicialmente como "improcedente" (o pacto expreso suscrito entre las partes al efecto), el trabajador tendrá derecho a percibir proporcionalmente la parte del Bonus 2016 que haya podido alcanzar hasta el día de la finalización de la relación laboral, conforme a los parámetros y régimen establecidos en el documento adjunto. Asimismo, la empresa podrá reclamar o compensar, automáticamente, del finiquito, liquidación y/o indemnización los excesos pagados del Bonus 2016 (o en su caso, de Bonus de años precedentes) que hubiera podido percibir al trabajador anteriormente durante el ejercicio e importes que no le correspondan conforme a lo aquí expuesto, considerándose una deuda líquida, vencida y exigible del empleado con la empresa.

d) Suspensión del devengo del BONUS: En aquellos supuestos en los que la relación laboral se vea suspendida por cualquier causa – a excepción del periodo de vacaciones, festivos, fines de semana y el periodo de 6 semanas obligatorias tras el parto, si procede – no se generará derecho al salario variable aquí establecido y de manera proporcional al tiempo de suspensión del contrato o de inactividad del trabajador, lo que conllevará la disminución del importe de salario variable de manera proporcional al tiempo de suspensión.

Entre las causas de suspensión contempladas en la presente cláusula se incluyen a título enunciativo que no limitativo: bajas médicas o reposos domiciliarios; permisos oficiales u otro



permisos concedidos por solicitud del trabajador (salvo por compensación de tiempos de trabajo pactados con el responsable directo); excedencia voluntaria o de otra índole; permisos sin sueldo; suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria; expediente de regulación temporal de empleo; situación de "intercontrato" (desasignación a proyecto productivo) como causa de suspensión en la asignación a proyecto productivo; así como cualquier otro que suponga la ausencia de prestación efectiva de servicios por parte del trabajador.

e) Que este documento lo acuerdan las partes, en aplicación del principio de libertad de pactos a que se refiere el artículo "1255" del Código Civil de 24 de Julio de 1.889, en relación con el artículo "3.1.c)" del Estatuto de los Trabajadores de 24 de Marzo de 1.995, sin que en ninguna de las partes concurra vicio alguno en su voluntad, vicios a los que se refiere el artículo "1265" del Código referenciado.

Finalmente decir que estamos plenamente convencidos que con tu trabajo, esfuerzo y el sistema retributivo detallado en el presente acuerdo, redundará en beneficio de todas las partes implicadas en la consecución del Bonus 2016, es decir, trabajador, empresa y cliente, por lo que contamos con tu máxima colaboración al respecto, como tu tendrás por nuestra parte para la consecución de tus objetivos 2016.

A, : [redacted] de 2016.

Firmado,

Recibí y Aceptación



Don Antonio Martín  
ALTEN SOLUCIONES PRODUCTOS  
AUDITORIA e INGENIERÍA, S.A.U

Trabajador  
DNI: