



Operating Instruction no. 2039

Version no.1 dated 31/12/2019

Subject: Sales Incentive Model

Application Areas

Perimeter: *Iberia*

Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

CONTENIDO

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
2. GESTIÓN DE LAS VERSIONES DEL DOCUMENTO	3
3. UNIDAD RESPONSABLE DEL DOCUMENTO.....	3
4. REFERENCIAS	3
5. SITUACIÓN RESPECTO AL MAPA DE PROCESOS.....	3
6. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS	3
7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	4
8. ANEXOS.....	13

APROBADO POR
THE HEAD OF PEOPLE & ORGANIZATION IBERIA

ANDREA LO FASO

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este documento es regular el proceso de definición y gestión del Sales Incentive Model (en adelante, SIM), que comprende desde la concertación hasta la evaluación de los objetivos ligados a la retribución variable de la Fuerza de Ventas, incluidos los Planes de Premios, identificando el calendario de ejecución del proceso, los actores intervinientes y sus respectivas responsabilidades.

Esta Instrucción Operativa es de aplicación exclusivamente a determinados colectivos de las Líneas de Negocio de Market Iberia y Enel X Iberia (incluyendo las oficinas comerciales europeas) que tienen retribución variable asignada como parte de su remuneración. Se entiende como tal, todas las personas que desarrollan actividades propias de fuerza de ventas (aquellos que gestionan de manera directa y personalizada cartera de clientes o de manera indirecta -canales indirectos- con responsabilidad en los resultados de dichas carteras). Los colectivos afectados se detallan en el Anexo 1 de este documento. Esta instrucción operativa, por tanto, no aplica al resto de empleados de esas Líneas de Negocio cuya retribución variable se rige por otro modelo.

Este sistema de retribución variable da respuesta a las siguientes necesidades específicas de negocio:

- Movilizar y motivar a los colectivos de ventas afectados a la consecución de los objetivos comerciales en coherencia con el Business Industrial Plan;
- maximizar el rendimiento y el aprovechamiento de las oportunidades comerciales;
- maximizar la agilidad en la adaptación y respuesta al contexto de mercado.

El esquema retributivo SIM está integrado por:

- ✓ **Objetivos de Fuerzas de Ventas (en adelante, OFV):** objetivos de ventas definidos en línea con el plan comercial derivado de la estrategia de la compañía. Los objetivos son cuantitativos y se definen/revisan, al menos, anualmente según el calendario establecido. Dichos objetivos han de ser concretos, medibles, claros, alcanzables, realistas, retadores y acotados en el tiempo, y deben incluir metas que permitan su adecuada y objetiva valoración, aportando pruebas soporte de su consecución. El resultado de la valoración determinará la consecución de los OFV.
- ✓ **Plan de Premios:** incentivos adicionales y, por tanto, diferentes a los objetivos definidos como OFV, que promueven o motivan mayores ventas o dan respuesta a una situación concreta que requiera la movilización de un colectivo. Los Premios estarán asociados a un colectivo y, por tanto, no se asignarán de manera individualizada bajo ningún concepto. La definición del Plan de Premios se realizará al inicio del ejercicio (simultáneamente a los OFV) así como durante el año, cuando el contexto de mercado suponga una oportunidad de venta.

Este documento será de aplicación en Endesa y de la forma más extensiva posible en las sociedades donde Endesa tenga mayoría societaria, ejerza el control o tenga responsabilidad de su gestión, siempre que esto sea posible y siempre de conformidad con cualquier ley, regulación y normas de gobierno corporativo aplicables en cada compañía, incluyendo cualquier disposición relacionada con el mercado de valores o de separación de actividades y respetando las decisiones donde pudiera existir conflicto entre lo establecido en este documento y cualquiera de esas normas, prevaleciendo en todo momento lo que establezcan estas últimas.

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

2. GESTIÓN DE LAS VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Descripción de los Principales Cambios
1	31/12/2019	Elaboración inicial

3. UNIDAD RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

Responsable de la Elaboración del Documento:

- People and Organization Iberia;
- Desarrollo Comercial y Calidad Iberia.

Responsable de la Aprobación del Documento:

- Head of People & Organization Iberia.

4. REFERENCIAS

- Código Ético;
- Modelo de Prevención de Riesgos Penales y Anti-Soborno;
- Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción;
- Enel Global Compliance Program ("EGCP");
- Política de Derechos Humanos (DDHH) de Endesa;
- PL n. 344 "Application of the General Data Protection Regulation (EU Regulation 2016/679) within the scope of the Enel Group";
- OP n. 551 "Process-related organizational documents governance";
- IO n. 1430 "Protección de Datos Personales";

5. SITUACIÓN RESPECTO AL MAPA DE PROCESOS

Macro-process: People Management

Process: Compensation and Benefit

6. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

Acrónimos y Palabras Clave	Descripción
Alegaciones	Reclamaciones de los empleados en relación al cálculo de la consecución individual de sus OFV o del Plan de Premios.
Annual Bonus	Esquema de evaluación que aplica a los empleados con retribución variable que no pertenecen al colectivo managerial ni a SIM.
B2B	Business to Business.
B2C	Business to Customer.
B2G	Business to Government.

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

Acrónimos y Palabras Clave	Descripción
Colectivo	Se considera colectivo a efectos de este procedimiento, el conjunto de personas pertenecientes a una unidad organizativa de la Línea de Negocio de Market Iberia o Enel X Iberia que se miden por el mismo esquema OFV.
Esquema de objetivos	Documento que sintetiza las variables definidas para evaluar el rendimiento de un colectivo, en el cual se especifican tanto la fórmula de cálculo, como las consideraciones y los sistemas fuente de información utilizados en el cálculo.
Fuerza de Ventas	Colectivo formado por comerciales que venden Energía o servicios de valor añadido (en adelante, SVAs) de forma directa y personalizada a clientes o a través de canales indirectos de venta.
MBO	Management By Objectives: esquema de evaluación de retribución variable que aplica al colectivo formado por los manager del Grupo Enel.
OFV	Objetivos de Fuerza de Ventas.
Retribución variable	Complemento salarial vinculado a la consecución de ciertos objetivos fijados previamente.
SIM	Sales Incentive Model: esquema de evaluación de retribución variable de la fuerza de ventas que comprende OFV y Plan de Premios.
SVAs	Servicios de Valor Añadido: productos y servicios que se encuentran en el portfolio de productos/servicios que venden los comerciales. Adicionalmente, se considera como tal el despliegue del plan de infraestructura de puntos de recarga.
Variables de resultados o cuantitativos	Variables OFV concretas, medibles, claras, alcanzables, realistas, retadoras y acotadas en el tiempo, que deben incluir metas relacionados que permitan su adecuada y objetiva valoración, aportando pruebas soporte de su consecución.
PBP	People Business Partner.
SP	Sales Performance.

7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El proceso de definición y gestión del SIM consta de la siguientes etapas e hitos temporales relevantes contemplados en el Anexo 2 de este documento.

7.1 Definición y actualización de colectivos afectos al SIM

Para poder iniciar el proceso de concertación y posterior evaluación del SIM, es necesario, en primer lugar, definir los colectivos de la Fuerza de Ventas que serán evaluados bajo este sistema (recogido en el Anexo I de este documento).

Anualmente, en noviembre del año anterior (ver Anexo 2), el PBP correspondiente definirá con el apoyo de la primera línea de reporte del Head of Market Iberia/Enel X en cada caso, los colectivos afectados por este

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

proceso durante el año en curso. En caso de existir variaciones respecto del año anterior (bien sea por cambio de criterio, bien por cambios organizativos o por cualquier otro motivo), una vez acordados, deberán ser actualizados en el Anexo 1 de dicha Instrucción Operativa y comunicados por parte del PBP correspondiente al empleado afectado por dicho cambio, así como a SP.

En caso de que el colectivo/persona afectado/a por el SIM cambie durante el periodo de evaluación, se procederá de la siguiente manera:

- Reorganizaciones: Organización Iberia comunicará al PBP correspondiente y a SP los cambios organizativos aprobados para que evalúen el impacto en los colectivos/personas recogidos en el Anexo I de este documento. El PBP correspondiente comunicará a las personas afectadas y a sus responsables los cambios y el esquema de evaluación que les aplica desde la fecha de cambio de posición. Adicionalmente, se comunicará a la unidad de Gestión del Talento de People and Organization Iberia dicho cambio y se actualizará en el sistema global el campo donde se indica la elegibilidad, así como el Anexo 1 de esta Instrucción Operativa;
- Incorporaciones/bajas en la empresa: en aquellos casos en que se incorpore algún empleado a la empresa y pertenezca a un colectivo afectado por el esquema de evaluación SIM, el PBP correspondiente informará del esquema de evaluación tanto al empleado como a su responsable. Asimismo, el PBP correspondiente deberá informar mensualmente a SP, cuando se disponga del cierre de plantilla, de dicha incorporación y actualizará la elegibilidad en el sistema. De forma análoga, en caso de causar baja en la empresa, el PBP correspondiente informará mensualmente a SP de tal hecho para darle de baja en el SIM;
- Cambios de posición: cuando un empleado cambie de posición dentro de la compañía puede ocurrir que le siga aplicando el SIM, que le deje de aplicar dicho esquema de retribución o que, por el contrario, pase a formar parte de este esquema de evaluación. En los dos últimos casos, el PBP correspondiente informará a la persona afectada y a su responsable del nuevo esquema de evaluación que le será de aplicación desde la fecha de cambio de posición. Adicionalmente, informará mensualmente a SP y a la unidad de Gestión del Talento de People and Organization Iberia de los cambios, y actualizará en el sistema la elegibilidad.

En los casos en los que aplique un cambio del modelo de evaluación de objetivos durante el ejercicio (SIM vs Annual Bonus/MBO) o el empleado no haya permanecido el año completo afecto a un sistema de evaluación, el cálculo de la consecución final anual a aplicar lo realizará el PBP correspondiente teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si ha ocupado una posición por un periodo inferior o igual a 4 meses, el cálculo se realizará según el resultado de la evaluación que corresponda al puesto en el que ha desempeñado mayor tiempo durante el año;
- En el resto de los casos el cálculo se realizará ponderando con base al tiempo (meses) que ha estado en cada una de las posiciones.

El PBP correspondiente informará a SP, al empleado y a su responsable del prorrateo que le corresponde a la/s persona/s en estas situaciones. Los cambios serán efectivos desde la fecha de cambio de posición.

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

Adicionalmente, el PBP comunicará a SP y al responsable del colectivo implicado, en caso de que aplique, la dedicación sindical.

Adicionalmente, el responsable de cada uno de los colectivos deberá garantizar la adecuada aplicación de los canales de comunicación establecidos dentro de su Línea de Negocio.

Cualquier cambio anterior que implique la no aplicación de este modelo de evaluación, no puede suponer ninguna compensación adicional.

7.2 Definición del esquema de evaluación y fijación de objetivos individuales

La unidad de SP definirá, en octubre del año anterior, el calendario con los hitos relevantes del proceso una vez acordados con cada uno de los colectivos (en el Anexo 2 se recogen de manera genérica los hitos) y lo compartirá con los PBPs correspondientes y los responsables de cada uno de los colectivos afectados detallados en el Anexo 1 de este documento.

La definición de este esquema retributivo (SIM) implica la definición de esquemas, la fijación de los objetivos individuales y la definición del Plan de Premios, debidamente alineados con las necesidades y el contexto de la compañía y, por tanto, con la estrategia y plan comercial:

- ✓ Definición esquemas de evaluación y objetivos individuales OFV: la gestión de los objetivos OFV comienza con sesiones iniciales (agile rooms) de los responsables de los colectivos afectados por el SIM y SP, donde los primeros comparten una propuesta inicial de las distintas variables y peso a incluir en el esquema de evaluación y SP pone en común los resultados obtenidos el año anterior, aspectos relevantes de la estrategia de la compañía e inputs de otras unidades. Posteriormente, y considerando esta información, SP revisa la propuesta de variables para asegurar su coherencia y detalla el esquema de evaluación con las métricas aplicables y procedimiento de medida de las mismas (incluyendo fuentes de información y soporte documental necesario). Dicha propuesta es compartida con los responsables de cada uno de los colectivos afectados para consensuar la definición final de estos esquemas.

Los responsables de cada colectivo, en paralelo al proceso anterior, determinarán para cada variable una propuesta de objetivo individual. Dicha propuesta debe concretar el resultado que supondría una consecución del 100%, así como toda la curva de consecución. En aquellos casos en que sea necesario garantizar cierta regularidad en la consecución de los resultados a lo largo del año, se contemplará dicho aspecto en la definición de los objetivos identificando hitos a lo largo del año y evaluando su cumplimiento en los seguimientos que se realicen. Los objetivos deben ser claros en su definición, sin dar lugar a interpretación alguna y deberán detallar el peso de cada una de ellas en la consecución global final. El número de variables de objetivos a concertar podrán ser un mínimo de 3 y un máximo de 6, siendo la ponderación mínima de cada uno de ellos del 10%. La propuesta de objetivos será remitida por el responsable del colectivo a SP y al PBP correspondiente para que, en un plazo máximo de 15 días naturales y siempre dentro de los plazos establecidos para ese año, aseguren la coherencia de todos los objetivos con la estrategia/plan comercial, esquemas de evaluación definidos, garanticen la aplicación en cascada de objetivos y velen por su adecuada definición.

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

El PBP correspondiente definirá el importe máximo anual, para cada Línea de Negocio, que se destinará a OFV. El cálculo de dicho importe será el resultado de considerar que los colectivos definidos en el Anexo I tienen una consecución teórica del 120%, y será comunicado al inicio del proceso de concertación, antes de la definición de los esquemas y objetivos individuales.

- ✓ Definición del Plan de Premios: los responsables de los diferentes colectivos y SP definen el esquema de evaluación para el Plan de Premios de manera análoga a lo detallado para el caso de OFV. Una vez recibido, SP contará con un máximo de 15 días naturales para asegurar la coherencia de la propuesta y lo remitirá tanto a los responsables de los colectivos como al PBP correspondiente, quien asegurará que la definición está dentro de los límites económicos permitidos. Este proceso se realizará considerando los plazos definidos en el Anexo 2 y el calendario de detalle definido al inicio del proceso para ese año. Si a lo largo del año surgen oportunidades de mercado que requieran una palanca de motivación a la venta, el responsable del colectivo afectado deberá solicitar formalmente a SP la posibilidad de definir un premio. Para ello, indicarán el contexto, objetivos definidos por la Dirección para este aspecto concreto, número de personas afectas a dicho premio, así como una propuesta de objetivos de variables cuantitativas ad hoc, alcanzables, retadores, medibles de manera objetiva, concreta en el tiempo (hitos específicos) con metas claramente asignadas para su valoración. Una vez recibida la propuesta, en un plazo máximo de 7 días naturales, SP asegurará la coherencia de la definición del Plan de Premios y lo remitirá al PBP correspondiente para su validación y ajuste de los importes asignados al Plan de Premios para no exceder el importe acordado al inicio del año.

Sólo podrán definirse premios para colectivos a los que aplique el esquema SIM. Dentro del esquema de premios deberá definirse para cada premio el resultado concreto premiado, criterios de medición y cómputo, así como la bolsa económica máxima asociada a cada premio.

En el momento de la definición:

- El PBP correspondiente definirá un límite máximo anual para la bolsa del Plan de Premios. En caso de ser superior al del año anterior, dicho importe deberá ser aprobado por el Head of People and Organization Iberia. El PBP comunicará dicho importe a los diferentes colectivos afectados, así como a SP;
- los responsables de los colectivos afectados, SP y el PBP correspondiente definirán conjuntamente la tipología de premios (económicos, herramientas de trabajo - dispositivos, movilidad eléctrica, - o viajes formativos), siendo SP quien asegurará que el Plan de Premios definido es coherente entre las Líneas de Negocio afectadas.

En aquellos casos en los que alguna unidad concreta deba estar involucrada en la comunicación realizada por SP, se deberá informar a SP para que así lo considere.

Durante el proceso, tanto SP como el PBP correspondiente asegurarán que el esquema de evaluación definido para cada empleado es acorde al esquema retributivo asignado. No se utilizarán modos alternativos de compensación variable distintos de los definidos en esta Instrucción Operativa.

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

7.3 Comunicación a los diferentes colectivos

De acuerdo con los plazos establecidos según el calendario y las reuniones iniciales con cada uno de los responsables de los colectivos, SP, tras la validación de los objetivos individuales, trasladará éstos a los responsables de los colectivos recogidos en el Anexo I, informando así mismo al PBP correspondiente. El responsable de cada colectivo, en un plazo máximo de 7 días naturales, comunicará a todas las personas afectadas por este modelo SIM, los objetivos individuales asociados a cada variable definida, así como los esquemas asociados. Una vez finalizado el plazo SP realizará la comunicación formal individual por escrito, acorde al calendario definido y siempre dentro del primer trimestre del año.

El responsable de los colectivos afectados comunicará igualmente el Plan de Premios en un plazo de 7 días naturales desde la validación de dicho Plan. A partir de ese momento, y en un plazo no superior a 7 días naturales, SP realizará la comunicación formal individual.

En aquellos casos en los que alguna unidad concreta de negocio deba estar involucrada en la comunicación realizada por SP, se deberá informar a SP para que así lo considere.

El gestor deberá asegurar que tanto los objetivos como los esquemas definidos son completamente entendidos por el colectivo que gestiona. Para ello, podrá solicitar apoyo a SP cuando lo considere oportuno.

7.4 Evaluación y cálculo de la retribución variable

7.4.1 Seguimiento mensual de los objetivos cuantitativos y Plan de Premios

A lo largo del año, una vez realizada la concertación, la unidad de SP llevará a cabo un seguimiento con periodicidad mensual (con la excepción de aquellos casos en los que a inicio de año se define una periodicidad distinta) de los objetivos y del Plan de Premios. Para ello, calculará, con las fuentes de información disponibles, el grado de consecución de los mismos y elaborará un informe de gestión para los responsables de los colectivos definidos en el Anexo I.

La valoración se obtendrá de manera autónoma por SP y basado en información reflejada en los sistemas corporativos. En aquellos casos en los que de manera excepcional no sea posible, se solicitará a la unidad de Market Iberia/Enel X Iberia correspondiente (siempre y cuando no esté afectada por el SIM) la valoración de dicho objetivo, siendo necesaria la validación de la forma del cálculo por parte de la unidad de Planificación y Control correspondiente de Market Iberia y Enel X Iberia.

Dicho cálculo, junto con la información soporte (contratos, negociaciones cerradas, etc), será compartido tanto con el responsable de los colectivos afectados por SIM como con cada una de las personas evaluadas durante la primera quincena de cada mes. Los responsables, según las dinámicas de gestión de equipo comerciales, comentarán dichos resultados con su equipo para poder tomar las medidas oportunas y ajustar la actividad comercial a los objetivos alineados con el Plan de Negocio.

En caso de que surja alguna discrepancia con el grado de consecución (método de cálculo, fuentes utilizadas, ...) y siguiendo el proceso de aprobación establecido, el empleado afectado podrá remitir a SP alegaciones en un plazo máximo de 1 semana. Una vez analizadas por parte de SP comunicará al empleado (con copia a su responsable) en un plazo máximo de 15 días hábiles, el resultado del análisis de dicha alegación y, en caso de ser necesario, introducirá los cambios oportunos

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

En aquellos casos en los que alguna unidad concreta deba estar involucrada en la comunicación realizada por SP, se deberá informar a SP para que así lo considere.

Una vez concluido el proceso de evaluación mensual, la unidad de SP realizará un análisis de los resultados con el objetivo de identificar mejoras a tener en cuenta en el año en curso y/o concertación del año siguiente.

SP informará a los PBP correspondientes sobre el seguimiento mensual realizado.

7.4.2 Cierre del año (objetivos cuantitativos y Plan de Premios)

Según el calendario remitido por SP en relación al proceso, en el mes de enero del año siguiente, se realizará la evaluación del SIM y se generará el soporte documental de la misma para cada una de las personas afectadas. Para realizar dicha evaluación es preciso tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Variables OFV: la consecución global de estos objetivos deberá alcanzar un mínimo del 50% (entry level). Para dicho cálculo, se tendrá en cuenta que aquellos objetivos individuales con una consecución inferior al 50%, contarán como un 0% para el cálculo de dicha valoración global.

Con base a ello y considerando los hitos y modo de cálculo definidos para cada uno de los objetivos en la concertación, SP calculará el porcentaje de consecución de cada uno de ellos dejando trazabilidad del cálculo (documentación soporte).

El cálculo del % de remuneración que corresponde con base al % de consecución obtenido se realiza considerando que:

- Una consecución de hasta el 100% supone un % para el cálculo de la retribución del mismo porcentaje;
- Una consecución por encima del 100% supone un % para el cálculo de la retribución según la siguiente fórmula, utilizando el coeficiente multiplicador 2,5:

$$(100+x) \% \text{ consecución total} = [100 + (x \cdot 2,5)] \% \text{ retribución}$$

Ejemplo: Resultado 106% = Consecución de 100 + (6x2,5) =115%

Sólo es posible una consecución superior al 150% en aquellos casos en los que se ha alcanzado en todos y cada uno de los objetivos individuales al menos el 100%.

SP asegurará la adecuada valoración y soporte documental del proceso, tanto desde un punto de vista formal (documentación soporte adecuada, trazabilidad de la valoración) como de coherencia, homogeneidad y adecuada valoración. A su vez, el PBP correspondiente velará por la correcta aplicación de dicha Instrucción Operativa. En caso de que la valoración de la consecución supere el límite máximo anual asignado a cada Línea de Negocio, SP aplicará una reducción proporcional del coeficiente multiplicador del 2,5 indicado anteriormente, hasta ajustar el importe al límite establecido. En aquellos casos en los que se identifique una desviación relevante en un colectivo concreto, el

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

responsable de la Línea de Negocio analizará y definirá la manera más adecuada de realizar el ajuste para asegurar el cumplimiento del límite establecido, previa validación de la unidad de People and Organization y Planificación y Control. En estos casos, la unidad de SP realizará un análisis de dicha situación y lo compartirá con la Línea de Negocio correspondiente para que, en caso necesario, se tomen las medidas oportunas.

- Plan de Premios: SP, según el calendario definido, realizará la valoración de la consecución del Plan de Premios. Sólo podrán percibir remuneración por este concepto aquellos empleados que, al menos, hayan tenido una consecución global de OFV del 80%. SP evaluará el grado de consecución final de los mismos, considerando la tipología y límites establecidos, documentando adecuadamente la valoración y su trazabilidad y lo compartirá con el PBP correspondiente, quien asegurará que no se supera el límite máximo establecido al inicio del año. En el caso de las campañas definidas durante el año, los responsables de los colectivos, SP y el PBP correspondiente acordarán en la definición de la campaña las fechas de comunicación de los resultados de la misma, así como el momento del pago.

Una vez realizada la valoración individual del OFV y del Plan de Premios, SP informará de estos resultados (pre-cierre) a los responsables de los colectivos afectados y al PBP correspondiente.

En caso de que surja alguna situación excepcional, el responsable del colectivo afectado por SIM deberá formular una solicitud de excepción (alegación) a SP en un plazo máximo de 2 semanas solicitando la valoración de la consecución del colectivo de forma diferente a la planteada por el esquema. Una vez analizadas las alegaciones por parte de SP comunicará al responsable, en un plazo de 15 días naturales, el resultado del análisis de dicha alegación. Concluido el proceso, SP comunicará la valoración de la consecución final tanto al PBP correspondiente como a cada responsable de colectivo. Dicho responsable comunicará la consecución individual en un plazo máximo de 7 días hábiles (considerando los plazos establecidos al inicio del proceso). Finalizado este plazo, SP comunicará formalmente la consecución individual anual.

En aquellos casos en los que alguna unidad concreta deba estar involucrada en la comunicación realizada por SP, se deberá informar a SP para que así lo considere.

Una vez concluido el proceso de evaluación del año anterior, en todo caso antes del mes de abril, la unidad de SP realizará un análisis, tanto de los resultados como del proceso, con el objetivo de identificar mejoras a tener en cuenta en el siguiente proceso de concertación.

Es importante el cumplimiento de los plazos establecidos en aras de garantizar que se cumple con el hito de pago establecido.

7.5 Pago SIM

En marzo del año siguiente, según el calendario remitido por SP y según los plazos establecidos para el proceso de nómina, el PBP correspondiente informará vía mail, a la unidad People Operations, a través del oportuno ticket en *enlínea* (a excepción de Alemania, que lo hará por correo electrónico), del resultado de la retribución variable por OFV de cada persona afectada a SIM con el objetivo de que se realicen las gestiones

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

necesarias para que se realice el pago en la nómina de marzo. En el caso del Plan de Premios, el PBP remitirá a la unidad People Operations el resultado de la retribución por este concepto en el mes de abril para realizar el pago en dicho mes. En ambos casos, el PBP deberá considerar el plazo máximo establecido en el calendario mensual de nómina correspondiente al mes en que se requiere el pago.

Hay que tener en cuenta que dicho pago estará sujeto a las retenciones pertinentes según la legislación vigente.

7.6 Tratamiento de bajas prolongadas, incorporaciones recientes y dedicación sindical

En relación a la aplicación del SIM se tendrán en cuenta los siguientes criterios para las bajas prolongadas, las incorporaciones recientes y la dedicación sindical. El PBP correspondiente definirá, previo contraste con la unidad de Relaciones Laborales, las reglas relacionadas con estas casuísticas e informará mensualmente a SP, dentro de los 15 días naturales del mes siguiente, si acontece alguna de estas situaciones:

- Bajas: durante la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de prestación por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante el período de cuidado del lactante, se percibirá el 100%. Para el resto de bajas se analizará el % de consecución en función de la duración de la misma.
- Nuevas incorporaciones: si el periodo trabajado es menor o igual a 4 meses se abonará el variable teniendo en cuenta la consecución media del colectivo al que pertenece y la zona a la que está adscrito el empleado. En cualquier caso, la valoración no podrá exceder del 100%. Para periodos de trabajo superiores a 4 meses, el cálculo se realizará ponderando con base al tiempo que ha estado en esa posición.
- Dedicación sindical: en el caso en el que los empleados tengan reconocida parte de la jornada para dedicación sindical, según recoge la legislación laboral vigente, el negocio considerará la adecuación de la definición y concertación de sus objetivos/metras considerando su % de dedicación sindical que previamente habrá sido informado por su PBP correspondiente.

7.7 Pérdida del derecho a cobro de la retribución variable del SIM

Con base a los criterios que se detallan a continuación, los PBP correspondientes deberán informar a SP si acontece alguna de estas situaciones:

En el caso de que el cese en el servicio se deba a un despido disciplinario o por causa justificada, incluso si se da por hechos que no son decisivos para la emergencia del derecho a la retribución variable o para su cuantificación, también dejará de existir el derecho a la retribución variable ya pagada en el año en el que se inició el procedimiento disciplinario o en el que se completó el despido. La misma será, por lo tanto, devuelta a la empresa pagadora o recuperada por la misma mediante compensación con los emolumentos debidos en el momento de la terminación del servicio, sujeto a cualquier reasignación al resultado de una sentencia final que declare la ilegitimidad del despido.

Sin perjuicio de cualquier otra consecuencia sobre la relación laboral y/o la determinación de la empresa, el derecho a la retribución variable se suspenderá en caso de que el empleado, en el momento de su desembolso, haya sido condenado en primera instancia, incluso con una sentencia que no sea firme o de

**Operating Instruction no. 2039**

Version no.1 dated 31/12/2019

Subject: Sales Incentive Model**Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

aplicación de la sanción a petición de las partes, por un delito penal de soborno o corrupción que pueda tener alguna relación con la consecución de los objetivos.

Esta suspensión se aplica también a los años siguientes y a posibles condenas futuras, hasta que se dicte una posible sentencia absolutoria, que dará lugar a la revocación de la medida, sin perjuicio de la repetición de la cantidad pagada en caso de que se dicte una nueva sentencia condenatoria, con efecto definitivo, tras el resultado de otros niveles de sentencia.

El derecho a la retribución variable cesa definitivamente si la empresa, por los mismos hechos, considera proceder disciplinariamente a un despido en el caso de una condena que se convierta en definitiva.

La Compañía también podrá suspender el derecho a la retribución variable: a) en los casos en que se haya aplicado al empleado una medida cautelar o preventiva personal por los mismos delitos, incluso antes de que se haya dictado sentencia en primer grado; b) en los casos en que la Compañía considere que los objetivos de la bonificación pueden haberse alcanzado a través de conductas potencialmente constitutivas de uno de los delitos antes mencionados y en la actualidad, sujetas a investigación en el contexto de procedimientos en la misma oficina penal, aunque aún no se haya decidido en primer grado.

A los efectos de los puntos anteriores, el interesado deberá informar inmediatamente a la empresa de que es destinatario de cualquiera de las medidas antes mencionadas.

Operating Instruction no. 2039

Version no.1 dated 31/12/2019



Subject: Sales Incentive Model

Application Areas

Perimeter: Iberia

Staff Function: Human Resources and Organization

Service Function: -

Business Line: -

8. ANEXOS

8.1 Colectivos

- **Market Iberia:** estarán afectadas por esta Instrucción Operativa las personas que ocupen las posiciones que pertenecen a las unidades organizativas que se detallan en el cuadro adjunto, así como los empleados pertenecientes a las oficinas comerciales internacionales:

Market Iberia			
Unidad Organizativa		Posiciones	
Customer Care Services	Comercial Andalucía y Extremadura		Atención y Venta Comercial
	Comercial Aragón y Expansión		
	Comercial Baleares		
	Comercial Canarias		
	Comercial Cataluña		
B2B	Center and East Customers Iberia		Responsables de unidad KAM KAM Mercados Energéticos Gestores de Ventas Pool de Ventas
	Corporate Customers Iberia		
	International Customers Iberia		
	North Customers Iberia		
	Northeast Customers Iberia		
	South Customers Iberia		
	Marketing and Customer Insights Iberia	Asesoramiento	KAM Mercados Energéticos
	Non-Personalized Sales Iberia	Desarrollo de canales indirectos	Ventas canales Televenta Taskforce Fuerza de ventas externa
		Empresas Sur Clientes no Personalizados.	Todas las posiciones
		Empresas Norte Clientes no Personalizados.	Todas las posiciones
B2C	Sales Iberia	Territorial Sales	Todas las posiciones

Operating Instruction no. 2039

Version no.1 dated 31/12/2019

**Subject: Sales Incentive Model****Application Areas**Perimeter: *Iberia*Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- **Enel X Iberia:** estarán afectadas por esta Instrucción Operativa las personas que ocupen las posiciones que pertenecen a las unidades organizativas que se detallan en el cuadro adjunto además de los Gestores de Producto:

Enel X Iberia			
Unidad Organizativa			Posiciones
B2B/B2G	Sales B2G	Concursos y Licitaciones Fibra Óptica	Todas las posiciones
	Sales B2B	RT Canales Colaboradores RT Ventas Expansión RT Ventas Sur RT Ventas Norte RT Ventas Internacionales y Corporativo	Todas las posiciones
B2C	Sales Channels B2C	Canales promotores y Servicios Patrimoniales Canales Marketing Canal Técnico Desarrollo & Nuevos Canales	Todas las posiciones
E-Mobility	e- Mobility Development	Business Development	Todas las posiciones
	Private Infrastructure Sales	Sales B2C	Todas las posiciones
Sales B2B			



Subject: Sales Incentive Model

Application Areas

Perimeter: *Iberia*

Staff Function: *Human Resources and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

8.2 Calendario

