

ACUERDO SOBRE EL DISPOSITIVO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

En un contexto general marcado por unas expectativas de mercado difíciles, sobre todo en Europa, y donde el Grupo PSA a través del plan estratégico **Push to Pass**, abre una nueva etapa para transitar desde la reciente reconstrucción de sus fundamentos económicos hacia una fase de crecimiento orgánico, rentable y duradero, la definición y actualización del dispositivo de remuneración variable hace posible asociar a la plantilla a esta dinámica de progreso.

Ya con ocasión de la negociación del último Convenio Colectivo, la Dirección y la mayoría de los Sindicatos con presencia en el órgano de representación unitaria acordaron un dispositivo de retribución variable para el periodo 2016-2019 que, además de completar el mecanismo de prima de objetivos anteriormente en funcionamiento, permitía vincular a los equipos con el cumplimiento de los desafíos fijados en cuanto a los resultados económicos, los costes de fabricación y la cuota de mercado. En definitiva, se trataba de hacer converger los esfuerzos individuales hacia los resultados colectivos y, al mismo tiempo, que dichos resultados, si alcanzaban los umbrales esperados, pudieran materializarse en una remuneración adicional al incremento salarial de Convenio.

Un año más tarde, estos principios se traducen en un compromiso renovado de poner en práctica una política salarial más equilibrada, donde la valorización del desempeño de las personas y una mayor distribución a la plantilla de los frutos del crecimiento, se conjuguen con el control de costes, para mantener la competitividad y garantizar la rentabilidad económica del Grupo PSA.

En este contexto, la Dirección y los Sindicatos con implantación en el Centro de Vigo de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A. han constituido una mesa de negociación, que ha desarrollado sus sesiones entre el 13 y el 21 de diciembre de 2016, para modificar el acuerdo sobre dispositivo de retribución variable, basando dichas modificaciones en tres ejes principales:

- Progresividad en la dotación presupuestaria distribuida en función de los resultados
- Fijación de umbrales sucesivos de progresividad
- Equiparación a fórmulas análogas desarrolladas recientemente en el Grupo

A los citados efectos, en Vigo, siendo 21 de diciembre de 2016, reunidos/as la Dirección de la Empresa y los Sindicatos **SIT-FSI**, **UGT** y **CC.OO.** adoptan los siguientes;

ACUERDOS

PRIMERO.- Definición de la prima

Para el periodo 2017 – 2019, las partes acuerdan fijar una **prima anual**, no consolidable, ligada al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección de la empresa, que se desglosa en dos mecanismos diferenciados y sumables, aplicables a partir del 1/01/2017:

- a) **Prima variable parte local:** Con un importe máximo anual equivalente al 1,5% del Salario Anual de Referencia (SAR) y ligada al cumplimiento de objetivos de carácter local de la entidad

A los efectos de la prima de objetivos local, se entiende que el Salario Anual de Referencia (SAR) estará constituido por el importe de las retribuciones brutas percibidas en el año anterior, excluyendo los pagos delegados de la prestación de incapacidad temporal; los complementos que abone la empresa en tal situación; las indemnizaciones; las primas de movilidad y la retribución variable.

- b) **Parte variable común:** Cuyo grado de consecución depende de la progresión en una escala (explicitada en la estipulación cuarta de este Acuerdo), que toma en cuenta los resultados del Grupo medidos a través del margen operacional corriente (MOP) de la División del Automóvil del Grupo PSA

Para completar la construcción formal de la parte común de la prima variable, los valores de consecución obtenidos en función del margen operacional deben deflactarse en una cantidad lineal de 144 Euros, o su valor actualizado, elemento que constituye parte intrínseca de la definición conceptual de la prima.

Para la parte variable común se considera Salario Común de Referencia (SCR) el constituido por el salario según tablas más el complemento individual efectivamente percibidos ambos en el año de devengo de esta parte de la prima.

A los efectos del pago de la parte común de la prima variable se establece un umbral mínimo de salario (SCR), cifrado en 25.000 €/año, o su parte proporcional según jornada efectivamente realizada en contratos a tiempo parcial y siempre según los días en alta en el año de devengo. Dicho umbral mínimo, o su parte proporcional, funcionan como referencia para el cálculo del importe de la parte común de la prima para todos los salarios inferiores a dicha cantidad

SEGUNDO.- Fijación de los objetivos

Las partes convienen que los pilares sobre los que se articula la presente prima son la transparencia, la simplicidad y la incorporación de objetivos que respondan a la realidad industrial y comercial del Grupo y que, por ello, permitan contribuir a su rentabilidad sostenida.

- a) Para la parte local de la Prima, anualmente, con ocasión de la definición del Contrato de objetivos de la entidad, se elegirán los objetivos cuyo cumplimiento desencadena el abono,
- b) La Parte variable común, se devengará en función del grado de cumplimiento de objetivos comunes a todas las entidades del Grupo PSA en la Península Ibérica

Los indicadores de cada uno de los objetivos anuales y su calendarización mensual, en su caso, serán aquellos que fije la Dirección de la entidad para la parte local de la prima y la Dirección Europa para la común y se comunicarán a la representación social en una reunión celebrada al efecto que preferentemente tendrá lugar en el primer mes del año natural.

De modo específico para la parte común, la Dirección del Grupo fijará, al inicio de cada año, los objetivos seleccionados, el peso relativo de cada uno de ellos, el umbral mínimo y el valor a partir del cual se considera cumplido al 100%. Si el resultado final está comprendido entre ambos valores, se establecerá linealmente su grado de consecución

TERCERO.- Consecución y seguimiento de los objetivos

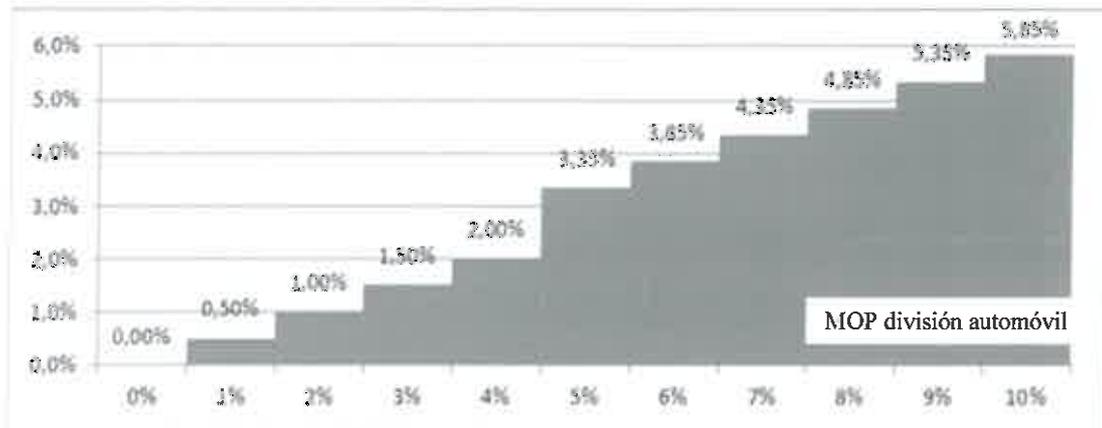
Para el seguimiento del grado de cumplimiento de la prima y la consiguiente determinación de la cuantía que resulte abonable se establecen dos mecanismos diferenciados:

- a) **Parte local:** Para determinar el montante de la prima se establece un sistema por puntos de modo que el cumplimiento mensual de cada uno de los objetivos fijados devengará un punto y la consecución del parámetro fijado como objetivo acumulado del año generará 3 puntos adicionales que se sumarán a los acumulados cada mes, siendo el máximo de puntos por objetivo 15 – que se desglosan 12 mensual y 3 anual – es decir, 60 puntos en el global de todos ellos. En caso de no alcanzar la puntuación máxima, el importe de la prima se reducirá de forma proporcional al total de puntos acumulados.
- b) **Parte común:** Para cada uno de los objetivos se establecerá un umbral mínimo de cumplimiento y un valor que permitiría su abono al 100%. En el caso en que la consecución se sitúe entre uno y otro valor, el abono de la prima se realizará de modo proporcional a su respectivo grado de cumplimiento, teniendo en cuenta también el peso que cada año se atribuya a cada uno de dichos objetivos globales.

CUARTO.- Importe de la Prima

El importe de la prima dependerá del nivel de consecución a lo largo del año de los objetivos establecidos.

- En el caso de los objetivos locales, la consecución del 100% de los puntos por cada objetivo dará lugar al abono de una cantidad equivalente al 1.5% del salario de referencia indicado en la estipulación Primera.
- Por su parte, para determinar la cuantía a abonar de la parte común de la prima deberá, en primer lugar, establecerse el porcentaje que corresponde cada año en función de los resultados del Grupo medidos según el margen operacional corriente (MOP) de la División del Automóvil, con la escala de progresión definida en el eje horizontal de la tabla adjunta. A tal porcentaje se le aplicará el grado de realización de los objetivos de la parte común que corresponda cada año. En tercer lugar, el valor porcentual que resulte se aplicará sobre el salario común de referencia (SCR) individual; y, por último, la cantidad así obtenida se deflactará en 144 Euros lineales (valor que experimentará idéntico incremento que los salarios de convenio), siendo el resultado de esta última operación el valor de prima variable común que corresponderá percibir a título individual.



QUINTO.- Beneficiarios y abono de la prima.

La prima se abonará, en su caso, una vez consolidados los resultados anuales, lo que normalmente tendrá lugar al final del mes de abril (nómina de marzo) del año siguiente al de su generación.

Percibirán esta prima todos/as los/as trabajadores/as del Centro incluidos/as en el ámbito de aplicación del Convenio que, en el momento de pago estén de alta en la plantilla y hayan permanecido de alta durante un mínimo de 90 días en el año de generación de la misma.

SEXTO.-

Acompañando la evolución de la parte común de la prima variable, las partes acuerdan poner en marcha un nuevo seguro colectivo de jubilación, de adscripción voluntaria y aportación directa por los/as trabajadores/as, al cual podrá destinarse todo o una parte de la prima variable, a voluntad del/de la trabajador/a, y que sustituye al complemento de jubilación que hasta la fecha se contenía en el artículo 21 del Convenio Colectivo.

De manera que, a partir del 1/01/2017:

- La Empresa no realizará más aportaciones al sistema de complemento de jubilación actual
- Tampoco se abonará la cantidad que, hasta la fecha, compensaba a los trabajadores temporales el hecho de no contar con complemento de jubilación, denominada Prima sustitución C.J., de manera que estos percibirán la prima variable en la parte que cada año corresponda.

SÉPTIMO: Prima sustitución complemento jubilación

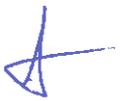
Para compensar económicamente a los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este acuerdo que hasta la fecha dispusiesen del Complemento de Jubilación previsto en el Convenio Colectivo, ya fuese bajo la forma de aportaciones de la Empresa al seguro de jubilación, ya como pago de un complemento sustitutorio para el personal con contrato temporal, se articula un complemento salarial, actualizable según convenio y denominado Prima sustitución complemento jubilación, por importe de 144 Euros, que se abonará en la nómina de marzo de cada año, a las personas en alta a la fecha de pago y con un mínimo de 90 días en alta en el periodo de devengo

Dicho complemento se percibirá en proporción a los días en alta durante el año natural anterior a su cobro

No se beneficiarán del cobro de dicha prima todos/as aquellos/as que, a la entrada en vigor de este acuerdo, ya viniesen percibiendo una compensación equivalente asociada a su renuncia al Complemento de Jubilación previsto en Convenio.

La prima sustitución complemento jubilación se abonará, por primera vez, en la nómina de marzo de 2018.

OCTAVA.- Revisión del Acuerdo



La configuración del presente acuerdo – Prima variable y prima de sustitución – exige que el grado de realización de la parte variable de la prima antes de aplicar la deflactación alcance, como mínimo, 144 Euros, o su valor actualizado. De no producirse esta situación, los firmantes del acuerdo, como comisión de administración y seguimiento del mismo, deberán reunirse para revisar lo pactado y buscar alternativas que permitan respetar el principio de equidad entre poblaciones.

NOVENA.- Animación



Al objeto de facilitar la animación permanente de los objetivos y fomentar la implicación de los trabajadores en su consecución, se dispondrán los mecanismos de información y comunicación necesarios para su seguimiento por la plantilla, ya sea de modo mensual, trimestral, cuatrimestral y/o anual.

DÉCIMA.- Vinculación

En caso de una posible concurrencia del ámbito de aplicación de este Acuerdo con otros de entidad similar que pudiese definir en el futuro el Grupo PSA para el ámbito internacional, los firmantes se reunirán para analizar el impacto que ello pudiera causar en la prima que este documento define y adoptar los acuerdos que al efecto procedan.

Una vez firmado este Acuerdo, los firmantes se obligan, igualmente, a llevar a cabo las modificaciones de Convenio que resulten precisas para adecuar su texto a lo aquí dispuesto, en particular, de su artículo 21, denominado Complemento Jubilación.

DÉCIMOPRIMERA: Periodo transitorio

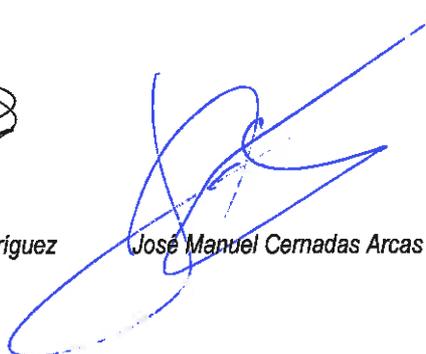
Las partes acuerdan que la nueva configuración de la prima variable tenga efectos a partir del 1/01/2017, fecha en la que comenzaría su periodo de devengo y que generaría un primer abono, bajo esta modalidad, en la nómina de marzo de 2018, que se paga en el mes de abril. No obstante lo anterior, y a fin de dar respuesta a la petición sindical de adelantar sus efectos a la prima 2016 se establece que, en caso de que el MOP de la División Automóvil del Grupo PSA fuese igual o superior al 5%, se aplicarían las nuevas condiciones de la prima variable parte común previstas en este Acuerdo en la nómina de marzo de 2017.

Lo que, en prueba de conformidad, firman las partes, en el mismo lugar y fecha establecido al inicio.

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN:



Pedro M^o Rodríguez Rodríguez



José Manuel Cernadas Arcas



Jose Antonio Conde Casal

Sonia Fernández Barciela

Carlos Ferreira González

Álvaro García Escobar

Miguel Ángel Heras Iglesias

Jesús Iglesias Costas

Daniel J. Quintas Vecino

Pedro E. Rodríguez Portela

Paula Rodríguez Rivera

Ramón Torres Búa



Ana María Reigosa Priego

José Ramón Cameselle Rodríguez

José Antonio Nimo Filgueira

Víctor J. Fariña Betanzos

Antonio Rodríguez Pérez

José M. Rodríguez Costa

José Antonio Fontenla Vieitez

Por UGT:

Rubén Pérez Prego

Pablo Lorenzo Vázquez

Por CC.OO.:

Santiago García Cameselle

