

ACUERDO REGULADOR DEL DISPOSITIVO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE 2020 - 2023
--

Groupe PSA está comprometido con una estrategia de crecimiento rentable mediante la puesta en marcha del plan Push to pass. Consciente de los esfuerzos realizados por el conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, la Dirección desea compartir los frutos de su crecimiento, en el marco de una política de remuneración que persigue asociar competitividad y durabilidad, integrando la dimensión de motivación de los equipos.

A Se trata de estimular y reconocer el desempeño colectivo e individual, inscribiéndolo en una dinámica de progreso continuo a través de la aplicación cotidiana de los valores de agilidad, de eficiencia y de espíritu de equipo, para continuar ganando juntos.

AB Considerando que los próximos años nos expondrán a algunos riesgos; a día de hoy, como todo el sector del automóvil, la Empresa hace frente a cambios profundos en materia de movilidad eléctrica y de otras formas alternativas de propulsión, de digitalización y movilidad conectada, de conducción autónoma y economía colaborativa; también que estos desafíos se amplifican a causa de iniciativas legislativas tales como la reglamentación cada vez más estricta sobre CO2, en relación con la cual el Grupo debe intensificar sus esfuerzos y acelerar la transición; por eso, en esta situación, la adaptación de la empresa a estas transformaciones es imprescindible para asentar nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo, pero también como garantía de competitividad, para proteger la empresa y sus colaboradores/as, especialmente por la vía de la gestión de costes.

En consonancia con este contexto y como elemento esencial de la política salarial de Groupe PSA – que promueve la definición de elementos de paga variable acompañando el esquema tradicional de salario fijo establecido en Convenio - durante la negociación colectiva se ha planteado por las partes mantener la remuneración variable como la vía para hacer converger los esfuerzos individuales y colectivos, y para revertir a la plantilla una parte de los resultados que se obtengan anualmente, acordaron las partes establecer cuál será su funcionamiento para los próximos años, pues, vencidos los sucesivos acuerdos de empresa existentes hasta la fecha sobre



esta materia, se hace preciso redefinir y actualizar su documento regulador, para extender su vigencia a un nuevo horizonte temporal e, igualmente, integrar las modificaciones que, fruto del diálogo social surgido sobre esta materia en todas las instancias de Groupe PSA, permiten que evolucione positivamente en su cuantía y condiciones de abono.

A los citados efectos, en Vigo, siendo 10 de febrero de 2020, reunidos/as la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo adoptan los siguientes;

ACUERDOS

PRIMERO .- Definición de la prima

A

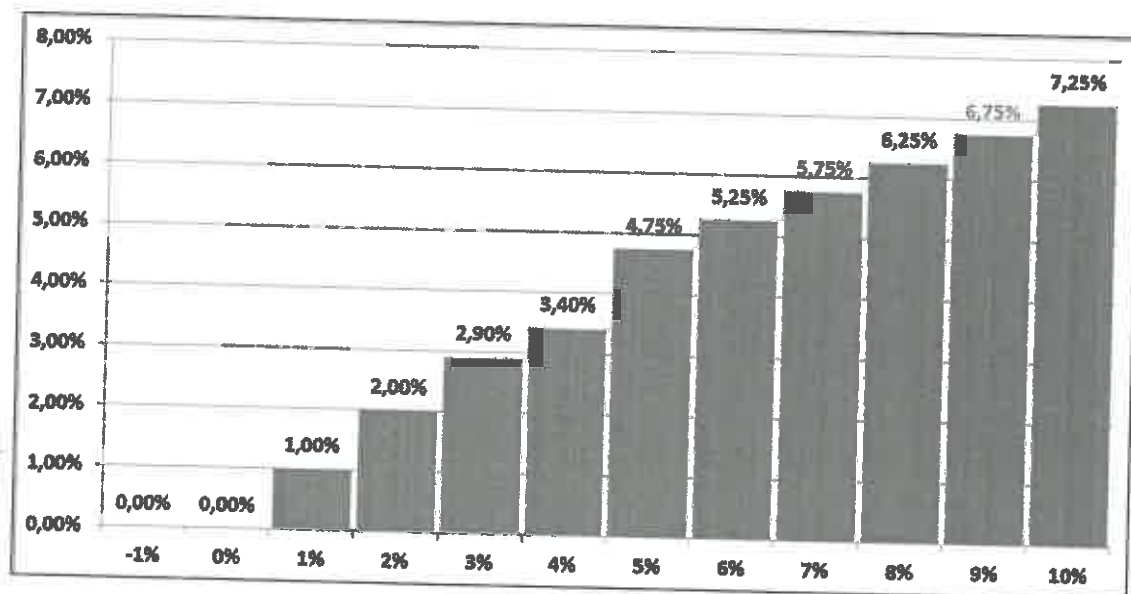
Para el periodo de devengo 2020 – 2023, las partes acuerdan fijar una **prima anual**, no consolidable, cuyo grado de consecución queda únicamente subordinado a los resultados de Groupe PSA, dependiendo su cuantía anual de la progresión en la escala explicitada en la estipulación cuarta de este Acuerdo que toma en cuenta los resultados del Grupo medidos a través del margen operacional corriente (MOP) de la División del Automóvil de Groupe 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 147 Euros, o su valor actualizado, elemento que constituye parte intrínseca de la definición conceptual de la prima.

A los efectos de cálculo de la prima, se considera Salario de Referencia (SR) el constituido por el salario según tablas más el complemento individual efectivamente percibidos ambos en el año de devengo de la prima.

SEGUNDO .- Importe de la Prima

- a) **Porcentaje total:** Para determinar la cuantía a abonar deberá, en primer lugar, establecerse el porcentaje global 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. El montante de la prima será pues definido, únicamente, sobre este criterio económico Grupo.



- b) **Porcentaje parte individual:** A tal porcentaje global se le aplicará un 70% para determinar la porción del mismo a asignar como parte individual de la prima variable, de manera que, dicha parte individual será el resultado de aplicar el 70% del porcentaje global sobre el Salario de Referencia.

A los efectos del pago de esta parte individual de la prima variable se establece un umbral mínimo de salario de referencia (SR), 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 individual de la prima para todos los salarios inferiores a dicha cantidad

- c) **Porcentaje parte común:** Calculando el 30% del porcentaje global de consecución de la parte variable, definido según la escala anterior, se determinará, a su vez, el porcentaje que corresponde como parte variable común. La parte variable común será una cantidad lineal igual para todos/as los/as beneficiarios/as

presentes a año completo, o proporcional a su presencia para el resto, para cuyo cálculo se procederá del modo que sigue:

El porcentaje de parte común definido en este apartado se aplicará sobre la suma del Salario de Referencia (SR) de todos/as los/as beneficiarios/as de la parte variable en todas las entidades de Groupe PSA en España a las que resulte aplicable este dispositivo – PCAE y PSAG -. La cantidad total así obtenida se dividirá entre el total de beneficiarios/as teniendo en cuenta el porcentaje de jornada y días en alta de cada uno/a de ellos/as durante el periodo de devengo.

- d) **Determinación del montante total de la prima:** A continuación, se sumarán las cantidades que correspondan a cada uno/a de los/as beneficiarios/as como parte común e individual y el importe así obtenido se deflactará en 147 Euros lineales (valor que experimentará idéntico incremento que los salarios de convenio), siendo el resultado de esta última operación el valor de prima variable que corresponderá percibir a título individual.

TERCERO .- 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 que, hayan permanecido de alta durante un mínimo de 90 días en el año de generación de la misma y en proporción a su presencia en dicho año.

CUARTO .- Prima sustitución complemento jubilación

Se mantiene también durante la vigencia de este Acuerdo la Prima de sustitución complemento de jubilación creada para compensar económicamente a los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito de aplicación que hubiesen dispuesto del Complemento de Jubilación, 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, cuya cuantía quedó, en su momento integrada en la parte variable.

Esta prima es un complemento salarial, actualizable según convenio y denominado Prima sustitución complemento jubilación, por importe de 147 Euros/año (valor que incluye la parte proporcional de pagas y vacaciones), que se abonará en la nómina de marzo de cada año, a las personas con un mínimo de 90 días en alta en el periodo de devengo, en proporción a los días en alta durante dicho periodo de devengo.

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

QUINTA.- Revisión del Acuerdo

A 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, 147 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.



SEXTO.- Vinculación

Teniendo en cuenta que este Acuerdo supone la materialización para el Centro del objetivo de Groupe PSA de asociar el desempeño individual y los resultados colectivos mediante una política de salarios que pueda conciliar los objetivos económicos y los sociales, este acuerdo está ligado a la política de profit sharing de Groupe PSA y a la realización de sus objetivos económicos. Durante la vigencia del Acuerdo (2020-2023), si los criterios de Profit Sharing de Groupe PSA evolucionasen, las partes convienen aplicarlos automáticamente (por ejemplo: evolución del porcentaje global que corresponde cada año en función de los resultados del Grupo medidos sobre la base del Margen Operacional Corriente – MOP, de la División Automóvil)

Siendo esto así, cualquier evolución del mismo en cuanto a su periodo de vigencia o criterio de determinación del importe a abonar, determinaría la automática modificación de este documento, reuniéndose las partes firmantes de este Acuerdo para adoptar los acuerdos que al efecto procedan.

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

Por LA DIRECCION DE LA EMPRESA


Sonia Fernández Barciela


José Manuel Cernadas Arcas


José Antonio Conde Casal


Mª Isabel Fontano Blanco


José A. Freire Castroseiros


Miguel Ángel Heras Iglesias


Jesús Iglesias Costas


Pablo Ramos Basoa


Pedro Mª Rodríguez Rodríguez


Diego Rivas Paz


Paula Rodríguez Rivera


Ramón Torres Bua

Por los SINDICATOS

S. I. T.-F. S. I.


Daniel Álvarez Lage


José Ramón Cameselle Rodríguez


José Antonio Fontenla Vieitez



A stylized, handwritten signature in blue ink, appearing to read "AJL 2020".

Alberto Jordan Alonso López

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Juan José Muñoz Castro".

Juan José Muñoz Castro

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "José Antonio Nimo Filgueira".

José Antonio Nimo Filgueira

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "A. Reigosa Priego".

Ana Mª Reigosa Priego