

**Adenda de 17 de noviembre de 2022 al Acuerdo Regulator de la
Retribución Variable suscrito el 10 de febrero de 2020**

En el tiempo transcurrido de vigencia del Acuerdo regulator de la retribución variable suscrito en febrero de 2020 para un periodo de cuatro años, se han realizado sucesivas evoluciones en sus condiciones reguladoras a fin de que, conforme se establece en su cláusula Sexta, bajo el epígrafe “vinculación”, esta remuneración variable quede permanentemente ligada a la política de “profit sharing” (reparto de beneficios) de Grupo Stellantis – antes Grupo PSA – y mantenga la orientación de revertir los resultados colectivos en la plantilla del Grupo y de materializar una política salarial que concilie los objetivos económicos y los sociales, mediante una distribución de resultados que ponga en valor el esfuerzo global en su consecución. En definitiva, se trata de un instrumento de remuneración que, una vez establecido, sustituye y es incompatible con cualquier otro esquema local de paga variable, para seguir las directrices del Grupo en este tema.

Con estas directrices del Acuerdo Regulator, en los años 2020 y 2021 ya se incorporaron al mismo sucesivas Adendas a fin de completar los parámetros iniciales de la remuneración variable, completando su esquema de consolidación y cobro en función del contexto de la producción y venta de vehículos de cada uno de dichos años y la adaptación a la política y estrategia de remuneración del Grupo en la cláusula Quinta de las adendas al Acuerdo.

Ahora, tras la reciente firma de un nuevo acuerdo Profit Sharing en Francia, las partes se han reunido nuevamente el día 17 de noviembre de 2022, para formalizar su ajuste a las nuevas directrices que, en este año suponen, con carácter general, la evolución de la escala de devengo en función del margen operacional corriente, la pervivencia del objetivo calidad, pero ya integrado en la Prima – y no de forma independiente como en años anteriores – como un objetivo local país, al igual que la cuota de mercado LEV, representando ambos objetivos hasta un 20% de la masa salarial distribuible como variable.

Así pues, conforme a dichos criterios globales y según establece la tan citada cláusula Sexta del Acuerdo sobre Remuneración Variable en vigor en el Centro, los sindicatos y la representación de la Dirección integran estos nuevos principios en la parte variable local para actualizar los ejes de su devengo y posterior pago, todo ello conforme a los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: A efectos de la remuneración variable, el cumplimiento de la reglamentación europea sobre emisiones no va a ser un condicionante para el pago de la prima a partir de 2023, si bien se mantiene

como umbral de activación único el free cash Flow operacional positivo apreciado sobre el perímetro total de Grupo Stellantis, a cuya obtención queda subordinada la aplicación de la remuneración variable.

SEGUNDO: Cumplida la condición anterior, el presupuesto disponible máximo a destinar al pago de la remuneración variable se expresará como un porcentaje de la masa salarial bruta integrada por el Salario de referencia (Salario tablas y complemento individual), con umbrales sucesivos crecientes en función del margen operacional corriente ("Adjusted Operating Income" "AOI") de la Región Europa, que figure en la documentación oficial de presentación de las cuentas anuales del ejercicio anterior a aquel en que se vaya a abonar el variable.

Así pues, constatado el cumplimiento de la condición de activación establecida en la estipulación primera, si el porcentaje de margen operacional corriente del ejercicio correspondiente es mayor o igual que uno, excluyendo gastos de reestructuración y eventos excepcionales del ejercicio considerado, el presupuesto global disponible se determinará según la tabla adjunta:

AOI región Europa	Presupuesto disponible máximo (porcentaje de la masa salarial)
1%≥AOI <3%	1%
3%≥AOI <4%	2%
4%≥AOI <5%	3%
5%≥AOI <6%	4%
6%≥AOI <7%	6,5%
7%≥AOI <8%	7%
8%≥AOI <9%	7,5%
9%≥AOI <10%	8%
10%≥AOI <11%	8,5%
11%≥AOI <12%	9%
12%≥AOI <13%	9,5%
13%≥AOI <14%	10%
14%≥AOI	10,5%

TERCERO: Una vez determinado el porcentaje máximo a aplicar a la masa salarial según el AOI, un 80% del mismo se aplicará directamente sobre la masa salarial y para la consolidación del montante que corresponda al 20% restante se establecen dos objetivos país:

- a) Tasa de fallos: Está en relación con la reducción de la tasa de reclamaciones calidad cliente de vehículos nuevos en los 3 primeros meses tras la venta, a cuyo fin se establece como indicador de seguimiento la tasa de fallos, indicador que mide la proporción de vehículos en los que se haya remontado un defecto calidad cubierto por la garantía contractual, sobre el total de vehículos vendidos que hayan permanecido 3 meses en circulación.

Este criterio se evalúa por la Dirección de Calidad – “Customer Experience Division” – sobre los vehículos vendidos por el Grupo en España – todas las marcas Stellantis – que cuenten con 3 meses de circulación entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, independientemente del país de fabricación.

El grado de consecución del objetivo Tasa de fallos responderá a los criterios siguientes:

- Si su valor es superior al umbral mínimo de activación, la tasa de consecución será 0%
- Si su valor es igual al umbral mínimo de activación, la tasa de consecución será del 50%
- Si la tasa de fallos tiene un valor entre el umbral mínimo de activación y el máximo, su consecución será proporcional a la progresión alcanzada.
- Por último, si el valor fuese igual o inferior al máximo, la tasa de realización será del 100%

- b) Cuota mercado LEV: Este objetivo señala la cuota de mercado del Grupo Stellantis en el mercado de vehículos particulares y utilitarios LEV, es decir, de aquellos con bajas emisiones, eléctricos (BEV) e híbridos (PHEV) vendidos en España.

El grado de consecución del objetivo Cuota de mercado LEV se fijará conforme a los criterios siguientes:

- Si su valor fuese inferior al umbral mínimo de activación, la tasa de consecución será 0%.
- Si su valor es igual a dicho umbral mínimo, la tasa de consecución será del 50%.
- Si la cuota de mercado LEV estuviese entre los valores de activación mínimo y máximo, su consecución será proporcional a la progresión alcanzada.
- Por último, si la cuota de mercado LEV fuese igual o superior al máximo, la tasa de realización será del 100%

- c) Los umbrales mínimo y máximo de activación de ambos objetivos se establecerán por la Dirección anualmente – Dirección Calidad y Financiera del Grupo –.

CUARTO: El grado de realización de los objetivos país sumado al porcentaje ligado directamente al AOI permite obtener el porcentaje final a aplicar a la masa salarial bruta, integrada por el Salario de referencia (Salario tablas y complemento individual) de todas las personas beneficiarias de la parte variable de las entidades de Grupo Stellantis en las que resulta aplicable este dispositivo (PCAE y PSAG al día de la fecha), ello de cara a obtener el presupuesto total disponible, donde asimismo deben

quedar incluidas la totalidad de contribuciones sociales a abonar en cada momento; de manera que, excluidas de dicho presupuesto total tanto éstas como cualquier otro gasto que genere la puesta en práctica de la parte variable, resultará la masa total distribuible que recibirán las personas beneficiarias en concepto de retribución variable del ejercicio al que se refiera.

Para formalizar su abono se aplicarán los criterios establecidos en los apartados SEGUNDO b), c) y d) del Acuerdo de 10 de febrero de 2020, donde un 70% de este porcentaje global se aplicará directamente sobre el salario individual de referencia (SR) para obtener la parte individual de la prima. El 30% restante de dicho porcentaje global constituirá la parte variable común, que será una cantidad lineal y se calculará sobre la suma del Salario de Referencia de todas las personas beneficiarias de las entidades del Grupo Stellantis en España en las que en cada momento aplique este dispositivo, dividiéndose la cantidad total resultante entre el número total de personas beneficiarias, teniendo en cuenta el porcentaje de jornada y días en alta de cada una durante el ejercicio de devengo.

QUINTO: El abono se realizará, conforme a lo convenido en su momento, en proporción al tiempo de presencia durante el año, requiriéndose haber permanecido en alta en la empresa durante un mínimo de 3 meses en el año anterior a su abono.

A estos efectos, las situaciones de suspensión de contrato por razón nacimiento y cuidado de un menor, riesgo embarazo y lactancia; las excedencias de verano; las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as aquejados de enfermedad grave; los periodos de IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo; así como las jornadas de no actividad por aplicación de ERTE en atención al excepcional contexto de falta de componentes, no implicarán minoración alguna, ni en la cuantía teórica del salario de referencia, ni en la de tiempo de alta en la empresa computables.

En consecuencia, el intervalo de tiempo transcurrido en dichas situaciones se considerará como tiempo de alta y, a su vez, en el salario de referencia de estas primas se incluirá el importe teórico de los haberes que hubiesen correspondido a cada persona de haber estado trabajando durante esos mismos periodos, siempre calculados según las reglas de determinación de la cuantía de cada uno de los objetivos de esta remuneración variable.

Lo anterior se establece, exclusivamente, para el cálculo del montante de esta remuneración variable, no pudiendo extenderse a otros Acuerdos o situaciones distintos de los aquí previstos.

SEXTO: Para lo no previsto en este documento, que será de aplicación preferente y que sustituye íntegramente a anteriores Adendas del Acuerdo de remuneración variable de 10 de febrero de 2020-23 que, a estos efectos se mantendrá como norma reguladora subsidiaria.

Continúan siendo pues de aplicación todas las cláusulas del Acuerdo originario que no contradigan lo aquí expuesto y, en particular, su cláusula Cuarta, Quinta y Sexta, bajo la denominación “vinculación” que garantiza la automática coherencia de este instrumento con los criterios de remuneración fijados por el Grupo.

A los anteriores efectos, esta Adenda y el Acuerdo originario constituyen un todo orgánico e indivisible y, a fin de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente. Fundándose este acuerdo en la concreción local de directrices globales del Grupo, en el supuesto de que la jurisdicción laboral dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones, quedará en suspenso su eficacia en su total o global contenido, salvo que las Partes adoptaran, de mutuo acuerdo, una solución alternativa.

Lo que, en prueba de conformidad, se firma en Vigo, a 17 de noviembre de 2022

Por la Representación de la Dirección:



Por la Representación Social

