

**Acuerdo regulador de la Retribución Variable Profit Sharing suscrito el 28 de noviembre de 2023**

Finalizada la vigencia del anterior acuerdo de remuneración variable que aplicaba al periodo 2020 – 2023 y que implicó la suscripción de un documento marco global en 2020 con sucesivas actualizaciones anuales para materializar la automática adaptación de dicho Acuerdo originario a la política de remuneración variable establecida en cada momento por el Grupo, las partes se han citado para discutir la renovación de este instrumento para el siguiente cuatrienio, celebrándose reuniones los días 31 de octubre, 7, 9, 14, 16, 23 y 27 de noviembre de 2023.

Como elemento de partida, se ha constatado en primer lugar que, manteniendo el Grupo Stellantis su voluntad de redistribuir parte de los resultados económicos de la Compañía a su plantilla mediante un instrumento que reconozca el desempeño individual en el marco de la obtención de resultados colectivos, las partes han definido en este documento de acuerdo las condiciones reguladoras del programa retributivo de reparto de beneficios del Grupo (Profit Sharing) para el personal sujeto al Convenio Colectivo pues, a todos los efectos, también la parte variable del salario hace parte de su remuneración anual y por ello este documento ha de configurarse como un anexo al texto del propio convenio colectivo.

Manteniéndose como pilar de activación de esta herramienta en cada ejercicio el hecho de disponer de Free Cash Flow operacional positivo a nivel global en el Grupo y quedando la determinación del montante global anual subordinada al margen operacional corriente de la Región Europa y al cumplimiento de los objetivos colectivos que se determinen, condiciones iguales a las existentes en ejercicios anteriores, en el transcurso de las negociaciones las partes han concretado también el esquema de percepción de los montantes de remuneración variable a título individual mediante lo establecido en este documento, que sustituye íntegramente a los precedentes acuerdos reguladores suscritos hasta la fecha

Así pues, conforme a estos criterios globales que reproducen los ejes de la política de remuneración variable de Stellantis, a la que este acuerdo y sus futuros desarrollos deben vincularse en permanencia, y concretan para el centro el modo de percibir los frutos del desempeño individual, siendo 28 de noviembre de 2023, se reúne la Comisión Negociadora firmante del Convenio Colectivo 2024-2027 y la representación de la Dirección del Centro, adoptando los siguientes,

**ACUERDOS**


**PRIMERO:** Para el período de devengo 2024 – 2027, las partes acuerdan fijar una prima anual, no consolidable, cuyo umbral de activación es el free cash Flow operacional positivo apreciado sobre el perímetro total de Grupo Stellantis, a cuya obtención queda subordinada la aplicación de dicha 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 y complemento habilitación), 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 producidos en el país que hayan permanecido 3 meses en circulación.


Este criterio se evalúa por la Dirección de Calidad – “Customer Experience Division” – sobre los vehículos producidos 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.


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 si bien el valor que corresponde a 2023 para cada uno se establece ya en el anexo I a este documento<sup>1</sup>.



#### **CUARTO: Determinación del montante teórico de la prima**

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 y complemento habilitación) de todas las personas de Stellantis España SL que cumplan los requisitos para el cobro de la prima, estén o no incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, 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 se expresará en forma de porcentaje.

Para formalizar su abono se aplicarán los siguientes criterios:

- 1) Parte teórica individual del cálculo: A tal porcentaje global se le aplicará un 70% para calcular la parte de la remuneración variable ligada al salario de cada persona de manera que este cálculo individual será el resultado teórico de aplicar el 70% del porcentaje global sobre el salario de referencia (SR) efectivamente abonado en el año de devengo (salario tablas y complemento individual/habilitación), entendiéndose, como umbral mínimo de salario de referencia (SR) la cantidad de 25.000€/año o su parte proporcional según jornada efectivamente realizada. Se repondrán en dicho salario de referencia el importe teórico equivalente al salario que se percibiría en las situaciones de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional, permiso por nacimiento y cuidado de un menor, riesgo embarazo y excedencia de verano.
- 2) Parte colectiva del cálculo: El 30% restante de dicho porcentaje global constituirá la parte variable común, que será una cantidad lineal igual para todas las personas beneficiarias empleadas de alta año completo o proporcional a su tiempo de alta en el año para el resto. A estos efectos, quedan incluidas las situaciones de incapacidad temporal, así como las suspensiones de contrato por razón de nacimiento y cuidado de un menor o riesgo embarazo – pues en ellas también se mantiene el alta y cotización a cargo de la empresa - todo ello siempre conforme a los requisitos de elegibilidad del acuerdo 6º, considerándose igualmente como parte del salario de referencia la cantidad teórica correspondiente durante la situación de excedencia de verano. Para su cálculo se procederá del modo que sigue:

Se calculará sobre la suma del Salario de Referencia (SR) de todas las personas beneficiarias en Stellantis España SL, dividiéndose la cantidad total resultante entre el número total de personas beneficiarias, incluidas o no en el ámbito de aplicación de este acuerdo, teniendo en cuenta los días en alta de cada una durante el ejercicio de devengo.

#### **QUINTO: Determinación del montante individual a percibir**

Atendiendo a lo anterior, el montante a percibir por cada persona estará constituido por la suma de la cantidad que corresponda como parte colectiva del cálculo más el importe de la parte individual, modulado con el porcentaje que corresponda según el resultado de la evaluación del desempeño, utilizando para ello los formatos de evaluación que en cada momento se determinen por la comisión de seguimiento del acuerdo.

Así pues, una vez realizadas dichas evaluaciones, la cuantía a percibir por cada persona empleada como parte individual será el resultado de dividir su valoración individual por la valoración promedio de su grupo de referencia multiplicado por la cuantía teórica individual por persona empleada calculada según lo expuesto en el apartado 4.1.

El grupo de referencia será con carácter general, el de los empleados supervisados y evaluados por un mismo supervisor. Se podrán excepcionar grupos pequeños que la dirección decida agrupar a estos efectos.

Desempeño individual =  $\frac{\text{Resultado de la evaluación individual}}{\text{Resultado del grupo de referencia}}$  x parte teórica individual

Con el fin de evitar que la suma de las cuantías individuales a repartir en cada grupo de referencia sea inferior o superior al presupuesto disponible, en cada grupo de referencia se llevará a cabo una corrección final del reparto, ajustando las cuantías individuales proporcionalmente al presupuesto disponible.

A continuación, se sumarán la parte común y la individual una vez practicada la operación anterior a cada beneficiario y el importe así obtenido se deflactará en 165 euros lineales, actualizables con el mismo incremento que el convenio colectivo, siendo el resultado de esta última operación el valor de la prima variable que corresponderá percibir a título individual.

**SEXTO:** Están incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo las personas a quienes también aplique el Convenio Colectivo", del cual este documento es desarrollo y anexo, y, para ellas, se genera derecho a la percepción de esta prima, cuando se disponga de un suficiente grado de contribución individual en el cumplimiento de los objetivos, considerándose que ello tiene lugar en los casos en que se cuente con un periodo alta en la empresa de 180 días como mínimo en el año de su generación, debiendo igualmente la persona beneficiaria estar de alta en la Compañía en el momento de consolidación del cumplimiento de tales objetivos a 31 de diciembre de dicho año de devengo.

Se consideran excepcionables a los efectos del requisito de alta a 31 de diciembre aquellas personas que en dicha fecha estén en situación de suspensión de contrato por situación de nacimiento y cuidado de un menor y cuando coincida dicha fecha dentro del periodo entre dos llamamientos en los contratos fijos discontinuos.

Lo anterior se establece, exclusivamente a los efectos de las reglas de cálculo de esta remuneración variable, no pudiendo extenderse a otros Acuerdos o situaciones distintos de los aquí previstos.

**SEPTIMO:** Se mantiene también durante la vigencia de este Acuerdo, la Prima de sustitución complemento jubilación, complemento salarial actualizable con el Convenio, por un importe de 165 Euros – que incluye parte proporcional de pagas y vacaciones – creado para compensar a quienes



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.

Dicho complemento se abonará en la nómina de marzo de cada año a las personas que resulten elegibles para la parte variable conforme a los criterios de este acuerdo. No se beneficiarán de esta prima todas aquellas personas 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 en su día previsto en Convenio.

**OCTAVO:** La remuneración variable así calculada, una vez recibida, formará parte integrante del salario a todos los efectos, en particular, a aquellos que se deriven de la aplicación del artículo 84.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, si fuese el caso.

Siendo esto así, las partes firmantes acuerdan establecer una cláusula de salvaguarda para el supuesto de que la suma del total de remuneraciones aplicable, considerando salario fijo, variable y complementos, en proporción a la jornada desarrollada, resultase inferior al montante fijado en el convenio Colectivo sectorial de referencia, para regularizar tal situación mediante el abono de un pago único por la diferencia, de carácter no consolidable, que se haría efectivo una vez determinado el total de salarios devengado en el año por todos los conceptos.

#### **NOVENO: Comisión de seguimiento**

Se establece una Comisión Específica de seguimiento de este acuerdo que quedará formada, de modo paritario, por representantes de la Dirección de la Empresa y representantes de las Secciones Sindicales firmantes. Esta Comisión revisará el proceso anual de construcción de los montantes de la prima, realizará el seguimiento y control de su aplicación y recibirá y analizará, en primer término, cualquier incidencia o reclamación relativa a la misma.

A través de esta Comisión de Seguimiento de Convenio se realizará el seguimiento periódico de los criterios, porcentajes y cuantías y establecerán los criterios de aplicación para la adecuación a la legislación vigente en cada momento.

#### **DÉCIMO: Vinculación**

Teniendo en cuenta que este acuerdo se suscribe para materializar el principio establecido en Stellantis de asociar el desempeño individual con los resultados colectivos a través del establecimiento de esquemas de remuneración variable, este acuerdo se mantendrá permanentemente ligado a la política de profit sharing del Grupo y a la realización de sus objetivos económicos. Así pues, cualquier evolución de dicha política y/o de sus grandes ejes, implicarán la automática adaptación y coherencia de este Acuerdo, que garantizan las partes, obligándose a reunirse para así materializar formalmente los cambios que al efecto procedan.

Adicionalmente, las partes señalan que este Acuerdo, así como las adendas que las partes suscriben, a los efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible y, por ello, han de ser 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.

Este acuerdo sustituye íntegramente a anteriores acuerdos y adendas reguladores de la remuneración variable que no serán ya de aplicación.

Los firmantes señalan que este esquema de remuneración variable forma parte integrante del salario global y remuneración anual de las personas empleadas, suscribiéndose en desarrollo de los ejes de remuneración que se marcan en el convenio colectivo vigente.

## CLÁUSULA TRANSITORIA

En aplicación de la anterior cláusula de vinculación, a fin de acomodar a este mismo esquema todos los pagos de remuneración variable que se efectúen durante la vigencia del convenio 2024 – 2027, las partes acuerdan extender las presentes reglas de pago y esquema de devengo de remuneración variable a aquella que se devengue al final del ejercicio 2023, con pago en 2024, a cuyos efectos, el valor de los objetivos de tasa de fallos y cuota de mercado LEV establecidos en la cláusula tercera se fijan en el Anexo I de este documento. En todo caso para el ejercicio 2023 no se considerará el criterio de individualización previsto en el apartado quinto.

Lo que, en prueba de conformidad, se firma en Vigo, a 28 de noviembre de 2023

## POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN



Maria Amoedo Bravo



José M Cernadas Arcas



Antonio Fernández Fernández



M<sup>a</sup> Isabel Fontano Blanco



Miguel Ángel Heras Iglesias



David Martínez Alonso



Daniel Quintas Vecino



Pablo Ramos Basoa



Paula Rodríguez Rivera

Ramón Torres Búa

**POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL**

Daniel Álvarez Lage

José Ramón Cameselle Rodríguez

Alberto Jordán Alonso

Víctor Manuel Mera Parajo

José Antonio Nimo Filgueira

Beatriz Montes Comesaña

Aser Sanz Fernández

Santiago Carallo Rivero

Santiago García Cameselle