

**ACUERDO SOBRE PRIMA VARIABLE "INTÉRESSEMENT"****PENÍNSULA IBÉRICA**

En un contexto general marcado por unas expectativas de mercado difíciles, sobre todo en Europa, y, para el Grupo PSA, por unos resultados económicos que comienzan a reconducirse a raíz de la puesta en marcha completa de las acciones del Plan de Reconstrucción Back in the Race, la definición de un verdadero dispositivo de remuneración variable en la Península Ibérica hace posible asociar a la plantilla a esta dinámica de progreso.

Objetivos como la mejora de la calidad, la reducción de los costes, la frugalidad de las inversiones y, en definitiva, el control del VAPRF y de la cuota de mercado son elementos indispensables para mejorar la competitividad de las Plantas y del Grupo; la movilización de los equipos alrededor de estos objetivos es el mejor modo de garantizar la rentabilidad económica del Grupo PSA.

Existe, igualmente, una fuerte demanda social relativa a la necesidad de compensar, en el momento en que los resultados del Grupo lo permitan, los esfuerzos que las sucesivas medidas de competitividad pactadas suponen para los/as trabajadores/as del Centro.

Es por ello que, con ocasión de la negociación del Convenio Colectivo 2016 – 2019, la Dirección y los Sindicatos con implantación en el órgano de representación unitaria han buscado conciliar ambas perspectivas, definiendo un dispositivo de retribución variable que, además de completar el mecanismo de prima de objetivos que ha venido funcionando durante los últimos cuatro años, sirva para asociar a los equipos en el cumplimiento de los desafíos necesarios para la reconstrucción del Grupo, haciendo converger los esfuerzos individuales en resultados colectivos; y, al mismo tiempo, materialice dichos resultados en una remuneración que complemente el sistema de incremento salarial fijado en el Convenio.

A los citados efectos, en Vigo, siendo 23 de noviembre de 2015, reunidos/as la Dirección de la Empresa y los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo 2016-2019, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES (S.I.T.-F.S.I.), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), adoptan los siguientes;

**ACUERDOS**

**PRIMERO.- Definición de la prima**

Para la vigencia del Convenio Colectivo 2016/2019, las partes acuerdan fijar una **prima anual**, no consolidable, ligada al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección de la empresa, con un importe anual equivalente al 3,5% del salario de referencia y que se desglosa en dos mecanismos diferenciados y sumables:

- a) **Prima de objetivos local:** Con un importe máximo anual equivalente al 1,5% del Salario Anual de Referencia y ligada al cumplimiento de objetivos de carácter local de la entidad.
- b) **Parte variable global península ibérica:** que podrá alcanzar un máximo anual del 2% de dicho Salario Anual de Referencia.

A los efectos anteriores, se entiende que el Salario Anual de Referencia 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.

Asimismo, 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.

**SEGUNDO.- Fijación de los objetivos**

- a) Para la parte local de la Prima, denominada Prima de Objetivos, anualmente, con ocasión de la definición del Contrato de objetivos de la entidad, se elegirán los 4 objetivos cuyo cumplimiento desencadena el abono, priorizando, con carácter general, parámetros referidos a los dominios de mejora de la Seguridad, la Calidad, el Absentismo o del cumplimiento de la Producción de la entidad.
- b) La Parte variable común Península Ibérica, se devengará en función del grado de cumplimiento de objetivos comunes a todas las entidades del Grupo PSA en la Península Ibérica que, para 2016, serán:
  - Resultado Operacional Corriente (ROC) de la actividad comercio península ibérica
  - Parte de Mercado (PDM) promedio anual del Grupo PSA en España y Portugal
  - VAPRF medio de las Plantas del Polo Industrial Ibérico.

No obstante lo anterior, para desencadenar el abono de esta parte variable común, deberá alcanzarse el valor mínimo del ROC global PSA de la división automóvil que en cada caso establezca la Dirección del Grupo, con ocasión de la fijación de los valores objetivo para cada año.

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

Igualmente, en atención a su capacidad para contribuir al fin último de esta prima de mantener y mejorar la productividad y la rentabilidad del Grupo PSA, los objetivos anuales podrán responder a dominios diferentes a los citados, debiendo respetarse, en todo caso, las exigencias, tanto de comunicación a la representación social en la primera parte del año al que los mismos se refieran, como al carácter local o global de dichos indicadores.

### **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 nuevamente 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 tres objetivos establecidos – o los que puedan fijarse durante la vigencia de este Acuerdo – 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.

En 2016, los 3 objetivos tendrán el mismo peso. El porcentaje total obtenido, será la media aritmética de los porcentajes obtenidos en cada uno de los objetivos.

#### **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 el Acuerdo Primero.
- Por su parte, alcanzar el 100% de los objetivos establecidos para la parte variable global supondría el abono del 2% de dicho salario de referencia.

#### **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 de la misma, 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.- 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.

#### **SÉPTIMO.- Vinculación**

En caso de una posible concurrencia del ámbito de aplicación de este Acuerdo con otros de entidad similar que pudiese definir 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.

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