

**Adenda de modificación del Acuerdo regulador de la Retribución Variable profit sharing suscrito el 16 de julio de 2025**

Con ocasión de la negociación del convenio colectivo vigente, las partes suscribieron un pacto de empresa para regular, como instrumento complementario a dicho Convenio y formando parte de la remuneración total, el mecanismo de paga variable 2024-2027 que definió las condiciones de redistribución a la plantilla de los resultados del esfuerzo colectivo; no obstante, a raíz de una sentencia judicial anulando una parte de sus reglas de pago, dicho Acuerdo quedó en suspenso, pues así lo preveía su texto.

A fin de evitar las consecuencias negativas que tendría para la plantilla mantener en el tiempo dicha situación de suspensión, la Dirección y la representación social de Stellantis España SL, contando con las condiciones de legitimación legalmente requeridas para negociar y adoptar acuerdos, han decidido poner en marcha el correspondiente proceso de negociación para revisar el acuerdo inicial, para lo cual se reunieron los días 7, 10 y 16 de julio a fin de definir un mecanismo alternativo de paga variable, con nuevas reglas de pago que transitoriamente suplan las existentes hasta la fecha, bien mientras no se reciba sentencia firme, o bien, como máximo, hasta el final de la vigencia de dicho acuerdo inicial, suscrito en 28 de noviembre 2023, en caso que cualquier otra confirmase los términos del primer pronunciamiento.

Para iniciar los intercambios con la representación social, la Dirección señaló que, como paso previo a la definición de estas nuevas reglas de pago, existen importantes capítulos de coste a cuya evolución la Compañía debe subordinar, tanto la puesta en marcha de la remuneración variable en sí misma, como la cuantificación del posible presupuesto disponible para el pago, siendo estos indicadores financieros- margen operacional corriente (AOI), de calidad, de cuota de mercado y de costes, entre ellos el absentismo colectivo o los gastos fijos. Todos ellos son indicadores económicos (KPI), de seguimiento habitual en la Compañía porque inciden directamente en su competitividad, pues generan costes directos e indirectos que impactan en el resultado. Y si bien la mayor o menor eficiencia económica asociada a la mala evolución de estos indicadores es más visible para los puramente financieros o de actividad industrial y comercial, también el absentismo genera mayores costes: salariales, de cotización, de prestaciones de Seguridad Social, de contratación y formación de quienes sustituyan a los ausentes o incluso impactos en la organización durante el tiempo necesario para gestionar la sustitución.

Es por ello que, sentado lo anterior, en el esquema de funcionamiento de esta prima, las partes han querido establecer dos procesos diferenciados: por una parte, la propia disponibilidad y cuantificación del presupuesto disponible para el reparto, vinculado a indicadores económicos de tipo colectivo, y por otra, una vez que el presupuesto a distribuir a la plantilla está establecido, la configuración de las reglas de pago de la remuneración variable, donde el montante a percibir depende en gran medida del desempeño individual. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la alternativa

específica construida para aquellas personas que desean contar con una prima adicional no basada en la evaluación del resultado individual o colectivo que se incluye como novedad en este acuerdo.

Así pues, conforme a estos criterios globales, siendo 16 de julio de 2025, la representación de la Dirección y de la parte social del Centro de Vigo de Stellantis España SL, adoptan los siguientes,

## ACUERDOS

### CAPÍTULO I: MODALIDADES DE PRIMA: BONUS EXCEPCIONAL Y PRIMA VARIABLE

**PRIMERO:** Como resultado de los intercambios realizados por las partes sobre las modalidades de la remuneración variable y sus reglas de pago, se acuerda establecer dos tipos distintos de prima, de aplicación alternativa de acuerdo con las preferencias que puedan formalizar a título individual las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

Se trata, en definitiva, de que aquellas personas que no deseen sujetarse al proceso de aplicación de objetivos colectivos y evaluación de objetivos individuales tengan también la posibilidad de percibir una cantidad adicional a las condiciones económicas aplicables según su contrato y convenio.

Conforme a lo anterior, se definen las modalidades de pago de una prima vinculada a los resultados de la Compañía que se establecen a continuación:

- a) **Prima variable:** Responde al esquema tradicional de configuración de la prima, con una determinación del presupuesto disponible sujeta a objetivos colectivos y reglas de pago vinculadas a la evaluación de los resultados individuales.
- b) **Bonus fijo de atribución directa:** Supone el abono de un bonus excepcional, no consolidable, por un importe proporcional a la jornada (coeficiente de parcialidad efectivo) y al tiempo de alta en la Compañía durante el año natural, siempre que se cumplan los requisitos generales de 180 días de alta y alta en la compañía el 31 de diciembre del año anterior al pago, cuyo abono resultará exigible una vez que se constate la existencia de Margen Operacional Corriente (AOI) de la Región Europa igual o mayor que 1%, excluyendo gastos de reestructuración y eventos excepcionales en el ejercicio de referencia. Su montante será el siguiente:
  - Para un AOI inferior al 3% se abonarán 100 €uros, o su parte proporcional en caso de alta inferior a un año.
  - Con AOI mayor o igual al 3% serán 200 €uros o su parte proporcional en periodos de alta inferior al año

De su importe se deflactarán 176 euros lineales, o su parte proporcional, actualizables con el mismo incremento que el convenio colectivo, siendo el resultado de esta última operación el valor final que corresponderá percibir a título individual.

Conforme a lo anterior, las personas dispondrán hasta el 31 de agosto de 2025 para ejercitar su opción a favor de una de estas dos modalidades de pago de bonus, considerándose, en defecto de opción expresa, que la persona trabajadora se adhiere al sistema de prima variable.

## CAPÍTULO II: PRESUPUESTO DISPONIBLE PARA EL PAGO DE LA PRIMA VARIABLE

### SEGUNDO: Determinación del porcentaje bruto disponible:

Para el abono de la prima variable, de carácter no consolidable, a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, las partes acuerdan una simplificación del proceso de activación y definición del presupuesto máximo respecto al fijado en años anteriores, que quedaría solo sujeto a la condición de obtener un porcentaje de margen operacional corriente de la Región Europa del ejercicio correspondiente mayor o igual que uno, excluyendo gastos de reestructuración y eventos excepcionales del ejercicio considerado, de modo que, el porcentaje bruto 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: Aplicación de objetivos colectivos:**

**3.1) Objetivos país:** Para determinar el presupuesto disponible, se aplicarán los objetivos país, de modo que un 20% del porcentaje que resulte del AOI quedará sujeto al cumplimiento de los dos objetivos estratégicos anuales, siempre reteniendo prioridades estratégicas de la Región Europa, que normalmente estarán ligados a la Calidad y a las ventas y que para el primer año de aplicación de este acuerdo, tanto en sus condiciones de aplicación, como en sus umbrales máximo y mínimo, se describen en el Anexo I.

Para los años siguientes, la concreción de cada indicador y sus respectivos valores se realizará por la Dirección atendiendo a la estrategia anual y prioridades para la Región Europa y se comunicará oportunamente a representación social y plantilla.

La suma del porcentaje ligado directamente a AOI y el que resulte del grado de realización de los objetivos país se tendrá en cuenta como referencia para aplicar los objetivos de centro de trabajo.

**3.2) Objetivos centro de trabajo:** Un tercer nivel análisis para la consolidación del presupuesto de la prima pasa por el cumplimiento de objetivos de centro de trabajo. A tal efecto, un 10% del porcentaje total que resulte tras los objetivos país configurado según la estipulación anterior quedará sujeto al cumplimiento de un objetivo que se defina en el ámbito del centro de trabajo y que anualmente se comunique por la Dirección, respondiendo a las prioridades estratégicas del Centro, tales como los costes, el absentismo o la seguridad, debido a su impacto económico en los resultados anuales y la competitividad y porque son elementos clave para evaluar la eficiencia de cada entidad en el marco del dispositivo industrial y comercial del Grupo. Los objetivos específicos de este indicador y umbrales máximo y mínimo de activación para 2025 se establecen en el Anexo. Para años sucesivos se comunicarán oportunamente a la comisión de seguimiento y la plantilla.

**CUARTO: Cálculo de la masa distribuible y porcentaje final de prima.**

El porcentaje final que resulte de aplicar los objetivos definidos en la estipulación tercera se aplicará sobre la masa salarial de las personas elegibles para determinar el presupuesto final disponible o masa distribuible de prima variable, previa imputación de las deducciones que correspondan conforme al párrafo siguiente. Practicadas éstas, dicha masa total distribuible se expresará en forma de porcentaje, denominado porcentaje final de prima.

Siendo esta una prima voluntarista no exigible por causa legal, sus condiciones de pago deberán respetar siempre el presupuesto total bruto disponible. Siendo esto así, en dicho presupuesto deben quedar incluidas la totalidad de contribuciones sociales a abonar en cada momento, así como cualquier posible coste adicional sobrevenido por causa legal o resolución judicial o administrativa que impacte en este ejercicio y siguientes sobre las reglas de pago de la prima, que deberá imputarse al presupuesto CLPI disponible en el ejercicio presupuestario en que fuese exigible su abono o, alternativamente, en caso de no existir éste, a la regularización de las cantidades individualmente ya abonadas por este

concepto cuyas reglas de pago hubieren sido objeto de reclamación judicial o administrativa, considerándose las cantidades ya pagadas y reclamadas como entregadas a cuenta en tanto no se materializa el recálculo definitivo.

La hipotética necesidad de regularizar las cantidades abonadas se hará constar a las personas impactadas tan pronto como esta circunstancia se conozca.

El montante de la prima variable podrá también verse incrementado, si fuese el caso, por una hipotética decisión unilateral de la Compañía que, en atención al contexto, matice los criterios de consecución o derogue la aplicación de alguno de los objetivos.

La masa salarial de las personas elegibles estará constituida por salario tablas, complemento antigüedad, complemento convenio, complemento personal o individual y/o habilitación, si fuese el caso en su parte proporcional correspondiente al porcentaje efectivo de jornada y días de alta en el año de devengo.

#### **QUINTO: Fórmula para determinar el presupuesto disponible para la prima variable**

La prima variable es, por tanto, el resultado de las operaciones siguientes:

$$PV = \{ \underbrace{[ (80\% \times BD) + (20\% \times BD \times (1/2 Q + 1/2 V))] }_{BDT} \times 10\% \times OCT \} + [90\% \times BDT] - D$$

Siendo que:

PV = Porcentaje final de prima

BD = Porcentaje bruto definido según los resultados económicos.

Q = Tasa de realización del objetivo de Calidad

V = Tasa de realización del objetivo de Ventas

OCT = Tasa de realización del objetivo de centro de trabajo

BDT = Presupuesto total aplicados objetivos de Calidad y Ventas

D = Deducciones por causa legal exigibles para el pago

#### **CAPÍTULO III: REGLAS DE PAGO DE LA PRIMA VARIABLE**

##### **SEXTO: Montante Individual de la prima y objetivos Individuales**

La cuantía que se perciba como prima variable a título individual será resultado de la evaluación del desempeño según el grado de consecución de los objetivos individuales, utilizando para ello los formatos de evaluación habituales en el centro de trabajo y cuyo seguimiento corresponderá a la comisión de seguimiento de este acuerdo.

Así pues, realizadas dichas evaluaciones, la cuantía a percibir por cada persona como prima variable será el resultado de dividir su valoración individual por la valoración promedio de su grupo de referencia multiplicado por el porcentaje final de prima.

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.

$$\text{Desempeño individual} = \frac{\text{Resultado de la evaluación individual}}{\text{Resultado del grupo de referencia}} \times \text{porcentaje final de prima}$$

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, el importe obtenido se deflactará en 176 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.

Las personas empleadas con una valoración inferior a 2 no serán elegibles para la prima variable.

El personal TAM quedaría sujeto a las reglas y prácticas de evaluación de desempeño vigentes en el centro de trabajo.

## **SÉPTIMO: Personas elegibles y reglas de pago.**

La masa salarial distribible como prima variable, constituida como prima discrecional y no consolidable, se abonará conforme a las siguientes reglas de pago:

- Son personas elegibles a los efectos de esta prima quienes cuenten con un mínimo de 180 días de alta en plantilla en el año anterior al pago, porque este es el periodo que se considera mínimo para alcanzar una contribución óptima a los objetivos, recibiendo la parte proporcional en función de la jornada (según coeficiente de parcialidad efectivo) y los días de alta en el año de devengo.
- Se requerirá estar de alta en la fecha de consolidación de los objetivos colectivos, 31 de diciembre del año anterior al pago como forma de valorar la permanencia en plantilla, exonerándose de este requisito a las personas con contrato fijo discontinuo en situación de espera entre dos llamamientos.
- Se abonará generalmente en la nómina de marzo, que se recibe a final de abril.

**OCTAVO:** 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 176 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 prima – variable o bonus- 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.

**NOVENO: Total reward:** 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, de acuerdo con lo previsto en el art 24 del vigente Convenio Colectivo

**DÉCIMO: Vigencia:** Los efectos de este documento, que sustituye durante su vigencia íntegramente a lo dispuesto en el Acuerdo de Remuneración variable suscrito el 28 de noviembre de 2023, se inician en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraen a 1/01/2025, manteniendo su vigencia hasta el 31/12/2025, con referencia al ejercicio 2025 y pago 2026.

Habida cuenta de la existencia de demandas de conflicto colectivo relativas al acuerdo firmado por las partes para el periodo 2024-2027, los firmantes convienen que antes de la finalización de la vigencia establecida se reunirá a la comisión de seguimiento de esta Adenda para compartir el estado de situación de los procedimientos en curso y formalizar las decisiones que procedan conforme a lo que se indica a continuación:

- Si a la fecha de la reunión de la Comisión de Seguimiento estos se hubiesen resuelto, de modo firme, confirmando la aplicabilidad completa del Acuerdo de remuneración variable suscrito el 28 de noviembre de 2023, esta Adenda de modificación quedará definitivamente vencida y sin efecto, procediéndose a la aplicación del Acuerdo inicial de 2023, con las especificidades establecidas en el párrafo siguiente

Así, en la situación anterior, independientemente de la fecha en que se confirme la firmeza de la resolución, la aplicación de la prima se efectuará considerando el ejercicio de devengo completo, si bien, se mantendrán, como mejoras del sistema, la eliminación del requisito de flujo de Caja Positivo como condición de activación de la prima y los objetivos de calidad y ventas según la configuración definida en este acuerdo. El resto de los requisitos de evaluación y pago se aplicarán del modo previsto en el Acuerdo original suscrito el 28 de noviembre de 2023 pues, a efectos de

la protección de derechos de las personas incluidas en su ámbito de aplicación, se mantiene latente y con aplicabilidad sujeta a esta condición suspensiva de reactivación.

La comisión de seguimiento se reunirá para constatar el advenimiento de la condición suspensiva y, por tanto, la aplicabilidad directa del esquema de pago originario con las particularidades aquí definidas.

- Si, por el contrario, no se hubiese recibido sentencia firme o esta fuese desfavorable y no permitiese el mantenimiento de la integridad de las reglas originales, la comisión de seguimiento, en quien delegan los firmantes, acordará lo necesario de cara a la prórroga de este nuevo acuerdo por el periodo que determinen y como máximo hasta la vigencia final del Acuerdo 2024-2027 en su redacción inicial.

**DÉCIMOPRIMERO: Comisión de seguimiento.** Se establece una Comisión Específica de seguimiento de este pacto de empresa que quedará formada, de modo paritario, por representantes de la Dirección de la Empresa y representantes de los firmantes por la parte social en igual número. 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 se realizará el seguimiento periódico de los objetivos, porcentajes de realización y cuantías de la prima y se establecerán los criterios de aplicación para la adecuación a la legislación vigente en cada momento.

#### **DÉCILOSEGUNDO: Vinculación**

Teniendo en cuenta que este acuerdo se suscribe para materializar el principio voluntarista establecido en Stellantis, y no exigido por la normativa vigente, de asociar el desempeño y los resultados individuales con los resultados colectivos a través de la definición 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 puedan suscribir, 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 o administración competentes emitiera resolución por la cual se declarara nula, dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones en su redacción actual, ésta Adenda perderá eficacia inmediata en su totalidad de forma provisional, quedando las partes obligadas a reunirse como comisión negociadora en un plazo de 30 días laborables como máximo al objeto de analizar las alternativas, acordando, si ello fuese

posible, ya un calendario de acciones a tomar, ya la sustitución de la cláusula impactada con los efectos y redacción que las partes establezcan, ya la revisión del acuerdo, si fuese el caso.

Si en los supuestos anteriores no resultase factible constituir la mesa de negociación por circunstancias no imputables a la Compañía o si en un plazo de 30 días la comisión negociadora no alcanzara un nuevo acuerdo negociando de buena fe, se entenderá producida ruptura del equilibrio negocial de las partes en relación con las condiciones pactadas, lo que dejará definitivamente invalidado el Acuerdo sin posibilidad de ulterior vigencia o prórroga.

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

Lo que, en prueba de conformidad, se firma en Vigo a 16 de julio de 2025

## Por la Representación de la Dirección:



Pablo Ramos Basoa



María Teresa Amoedo Bravo



José Antonio Candé Casal



Antonio Fernández Fernández



María Isabel Fontano Blanco



Miguel Ángel Meras Iglesias



Luis Javier Menéndez Iglesias



Daniel José Quintas Vecino



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Búa

## Por la representación social SIT-FSI



Daniel Álvarez Lage



José Ramón Cameselle Rodríguez



José Antonio Nimo Filgueira



*Víctor Manuel Mera Parajo*



*Juan Posada Martínez*

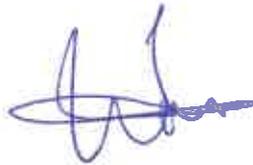


*Beatriz Montes Comesaña*

**UGT**



*Aser Sanz Fernández*



*Santiago Carollo Rivero*

**CCOO**



*Sergio González Valeiras*

## ANEXO I: Objetivos país y de centro de trabajo

### a) OBJETIVOS PAÍS:

- **Objetivo Calidad (peso del objetivo 10%): 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 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 de cada año.

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%

Para el ejercicio 2025 el umbral mínimo de activación del objetivo de calidad es 14,02 kppm; la tasa para la consecución del 100% será de 8,83 kppm.

- **Objetivo de ventas (peso del objetivo 10%): Cuota mercado VP+VUL:** Este objetivo señala la cuota de mercado del Grupo Stellantis en el mercado de vehículos nuevos particulares y utilitarios vendidos en España.

El grado de consecución del objetivo Cuota de mercado VP+VUL, que evalúa la Dirección Financiera, 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 estuviese entre los valores de activación mínimo y máximo, su consecución será proporcional a la progresión alcanzada.
- Por último, si la cuota de mercado fuese igual o superior al máximo, la tasa de realización será del 100%

En el ejercicio 2025, el umbral mínimo de activación será 17,60% de cuota de mercado y el valor máximo se sitúa en el 20%

b) OBJETIVO DE CENTRO DE PRODUCCIÓN VIGO: ABSENTISMO COLECTIVO

Se computará el absentismo colectivo total de la plantilla, excluyendo las ausencias derivadas de: Situaciones de suspensión de contrato por prestaciones de nacimiento y cuidado de un menor (maternidad y paternidad); riesgo embarazo; lactancia y lactancia acumulada; accidente de trabajo y enfermedad profesional; ERTE.

Objetivo para 2025:

Se toma como periodo de referencia para el cumplimiento del objetivo la comparación del absentismo acumulado del segundo semestre de 2025 con el absentismo acumulado del segundo semestre 2024.

Se considerará que se consigue al 100% cuando se alcance el resultado obtenido acumulado del segundo semestre 2024. Se deducirá un 2,5% de porcentaje sobre el presupuesto disponible de prima por cada 0,5 puntos por encima del % obtenido a en el segundo semestre de 2024, hasta un máximo del 10%.

| Objetivo a  | Consecución al 100%           | % de absentismo colectivo 2º semestre 2024 |
|-------------|-------------------------------|--|
| 31/12/2025: | -2,5% s/ presupuesto de prima | Absentismo a 31/12/24 hasta + 0,5 pts      |
|             | -5% s/ presupuesto de prima   | Absentismo a 31/12/24 hasta + 1 pto        |
|             | -7,5% s/ presupuesto de prima | Absentismo a 31/12/24 hasta + 1,5 pts      |
|             | -10% s/ presupuesto de prima  | Absentismo a 31/12/24 hasta + 2 pts        |

Si el valor obtenido se situase entre el de dos escalones diferentes, su consecución será proporcional a la progresión alcanzada.