

Reglamento y Normativa interna de aplicación

PRINCIPIOS GENERALES

El nuevo sistema de incentivos propuesto se basa en la consecución del objetivo de **ventas** diario para cada autocentro de la cadena. Afecta a todos los colectivos de la compañía, exceptuando los servicios centrales y los puestos de Director de Autocentro.

Cada vez que se alcance el objetivo diario de ventas, **el 1% del total de la cifra de ventas (Sin IVA) realizada en ese día se destinará a retribución variable.** La suma de todas las cantidades alcanzadas cada trimestre conforme al cálculo que se expresa más adelante se distribuirá entre los empleados que cumplan los requisitos.

Si al final del año fiscal los resultados de ventas superan el escalado siguiente, las cantidades totales abonadas durante el año se verán incrementadas en los porcentajes siguientes, siempre que el objetivo de margen bruto del centro anual se haya conseguido:

- Si $RO > 102$, incremento del importe total cobrado (el 1%) en un 10% (1,1)
- Si $RO > 105$, incremento del importe total cobrado en un 25% (1,25)
- Si $RO > 110$, incremento del importe total cobrado en un 50% (1,5)

La naturaleza del sistema de incentivos se basa en premiar los resultados comerciales de ventas alcanzados diariamente por el centro de trabajo, con el objetivo final de incrementar la "fidelidad" de los empleados y disminuir la rotación, incrementando la integración de las personas que componen la plantilla de FEU VERT IBÉRICA, S.A., mediante la consecución de metas sencillas y alcanzables.

VIGENCIA

El sistema de incentivos propuesto para el año 2024, entrará en vigor el 1 de octubre de 2023, fecha en que comenzará igualmente su devengo. El sistema de incentivos se mantendrá vigente de manera continuada, salvo que por decisión de la empresa se vea modificado tanto en sus parámetros de medida, como en el reglamento de aplicación.

En todo caso, la empresa podrá variar los criterios de aplicación o devengo o suspender la aplicación del sistema si concurrieran razones que así lo aconsejaran, sin que en ningún caso se vea afectada en forma alguna la potestad de la Dirección para la organización del trabajo y la introducción de nuevos sistemas o métodos de trabajo.

AMBITO DE APLICACION

El incentivo se aplicará a los trabajadores de la sociedad FEU VERT IBÉRICA, S.A., que no se encuentren encuadrados en el colectivo de Directores de Autocentro (tanto titulares como en formación en todos los casos), así como en los Servicios Centrales de la compañía, independientemente del tipo de contrato que les una a la misma, **desde el inicio de su última relación laboral. En caso de no haber trabajado el TRIMESTRE COMPLETO el abono se realizará proporcionalmente.**

Será de aplicación a todos los centros de trabajo que la compañía tenga en la actualidad o pueda tener en un futuro.

Cualquier situación de ausencia por enfermedad, excedencia voluntaria o forzosa, maternidad, etc., será descontada del periodo de devengo con derecho a cobro, conforme al cálculo que se especificará más adelante.

Los accidentes de trabajo descontarán igualmente periodo de devengo, teniendo el mismo tratamiento que el resto de ausencias.

No generarán derecho al cobro de la prima, aquellos empleados que hayan recibido una SANCION ESCRITA GRAVE o MUY GRAVE por parte de la empresa o hayan tenido tres o más SANCIONES LEVES, en el periodo objeto de devengo.

DEVENGO DEL INCENTIVO

Devengarán derecho al incentivo todos aquellos empleados de FEU VERT IBÉRICA, S.A., que a la fecha de cierre del periodo de devengo (trimestre) se encuentren dados de alta en la misma. Para el cómputo de antigüedad se tomará en cuenta la antigüedad reconocida por la compañía, por lo que en el caso de tener varias relaciones contractuales entre las que existan periodos de baja en la compañía, se tomará en cuenta exclusivamente la última de ellas.

El importe del incentivo resultante corresponde (para cada colectivo de personal base), **a un empleado a tiempo completo que no hubiera incurrido en ausencias durante el periodo de devengo.** En caso de incurrir en alguna causa de absentismo (enfermedad o accidente), maternidad o excedencia voluntaria o forzosa, o cualesquiera otras causas objeto de ausencia, exceptuando los periodos de vacaciones, el incentivo se verá minorado en la parte proporcional.

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho al cobro en la misma proporción que determina su jornada respecto a un tiempo completo, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores. En los casos de

incrementos de jornada durante el periodo de devengo, estos se tomarán en cuenta para el cálculo del incentivo.

El devengo del incentivo tendrá carácter **trimestral**. El primer trimestre de cálculo en 2024, comenzará el 1 de octubre de 2023, y por tanto quedará cerrado el 31 de diciembre del año 2023. De los objetivos alcanzados hasta esa fecha se extraerán los cálculos del 1% sobre las cantidades diarias alcanzadas (Cifra de ventas SIN IVA). El resultado, **siempre y cuando el objetivo trimestral de ventas acumulado supere el 97,5 de RO**, se distribuirá conforme al cálculo que se expone más adelante, entre todos los empleados objeto de este sistema de incentivos.

Para el cálculo del importe por persona **se dividirá la cantidad total entre el número medio de efectivos teóricos del trimestre sin tener en cuenta los puestos de Director**. El importe unitario se repartirá entonces a cada empleado en función de su jornada mientras cumplan los requisitos establecidos anteriormente. El cálculo será igual para los distintos trimestres del año.

Si por cualquier causa, el 97,5 RO de objetivo acumulado de uno o varios TRIMESTRES no fuera alcanzado, originando nulo devengo de incentivo, las cantidades abonadas en trimestres anteriores o posteriores no se perderán, ni serán descontadas de posibles trimestres positivos con derecho al cobro.

A final de año fiscal, en función de los resultados acumulados, se adicionarán a los importe cobrados un porcentaje adicional en caso de resultados por encima de objetivos, **SIEMPRE Y CUANDO EL PRESUPUESTO DE MARGEN BRUTO ANUAL PARA ESE CENTRO SE HAYA REALIZADO**.

Si $RO > 102$, incremento del importe total cobrado (el 1%) en un 10% (1,1)

Si $RO > 105$, incremento del importe total cobrado en un 25% (1,25)

Si $RO > 110$, incremento del importe total cobrado en un 50% (1,5)

FECHAS DE ABONO

Las fechas de abono de las cantidades positivas de cada uno de los trimestres evaluados, se realizarán en la nómina del mes siguiente al trimestre objeto de medición. Es decir, en las nóminas de Enero, Abril, Julio y Octubre. El pago del primer trimestre del ejercicio 2024 se realizará en el mes de enero de 2024.

FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

El incentivo a distribuir estará en función del cumplimiento trimestral del objetivo de ventas diario acumulado por trimestre.

ESQUEMA DE FUNCIONAMIENTO

a) Se medirá el alcance de objetivo de ventas diario del centro de trabajo, destinando el 1% de la cifra diaria de ventas (Sin IVA) igual o superior al objetivo diario al importe de Retribución Variable total.

b)

1º TRIMESTRE: C.Ventas diarias de OCTUBRE +NOVIEMBRE + DICIEMBRE

2º TRIMESTRE: C.Ventas diarias de ENERO + FEBRERO + MARZO

3º TRIMESTRE: C.Ventas diarias de ABRIL + MAYO + JUNIO

3º TRIMESTRE: C.Ventas diarias de JULIO + AGOSTO + SEPTIEMBRE

Siempre que el RO (Resultado sobre objetivo) acumulado del trimestre sea superior a 97,5 (hasta un -2,5% del objetivo de ventas) la suma de todas las cantidades devengadas diariamente se distribuirán conforme al cálculo expuesto anteriormente entre los empleados que cumplan los requisitos de permanencia en el trimestre según su jornada efectiva durante el trimestre.

Para alcanzar el importe por efectivo teórico se tomará como referencia el número de efectivos teóricos medios del trimestre sin tener en cuenta Directores.

Los objetivos diarios de cada centro son supervisados por cada Director y Director Regional, adaptándose mejor a las diferentes casuísticas, festivos o impactos meteorológicos, por lo que las posibilidades de alcance de retribución variable son mayores.

c) El importe por E.T. será abonado a aquellos empleados que cumplan los requisitos de permanencia en el trimestre

d) De las cantidades que se devenguen según el ejemplo anterior, se detraerán para cada empleado los periodos de ausencia por enfermedad, accidente, maternidad o excedencia, o cualesquiera otras causas de absentismo, excluyendo en todo caso los periodos de vacaciones.

e) El personal a Tiempo Parcial verá igualmente reducido el importe devengado en el porcentaje equivalente entre su jornada efectiva y la de un empleado a tiempo completo. En los casos de variaciones de jornada durante la relación laboral, se tomará en cuenta para el cálculo del porcentaje final sobre el que se abonarán las cantidades positivas el nivel real de jornada efectivamente trabajada en su cómputo trimestral.

f) Ejemplo de cálculo a final de año fiscal:

Suma total de importes trimestrales que han superado el RO diario: 16.663

Cantidad por E.T. total anual: 916

RO final año 107,2

Incremento del 25% de las cantidades cobradas: $916 + 25\% = 1145$ por ET a tiempo completo.

ALTAS y BAJAS

Los trabajadores que causen baja en la compañía antes de la finalización de un trimestre objeto de medida, siempre y cuando cumplan los requisitos para generar derecho al incentivo, no tendrán opción al cobro del mismo, ni aún en su parte proporcional, salvo y cuando una vez cerrado el trimestre se pueda comprobar el alcance del objetivo.

PROMOCIONES o CAMBIOS DE PUESTO

El personal con derecho a incentivo que promoció a un puesto superior, en que ya no quede afectado por el mismo percibirá el incentivo correspondiente al tiempo que hubiera permanecido en el puesto anterior a su promoción o cambio de puesto. En caso de regularización, se tomará como referencia el puesto donde más tiempo haya permanecido a lo largo del año.

ABSENTISMO

Los periodos por absentismo, ya sea por enfermedad o accidente, así como los periodos de excedencia voluntaria o por guarda legal, maternidad, y cualesquiera otras causas de ausencia, serán descontadas del cómputo total del periodo con derecho a cobro. Igualmente se descontarán las ausencias de las cantidades positivas objeto de regularización anual.

No se contemplan como ausencias las vacaciones, o días libres por exceso de jornada, jornadas especiales o festivos trabajados.

ALCANCE DEL INCENTIVO y RETENCIONES

Las cantidades percibidas por el incentivo no forman parte de un derecho adquirido, ni pueden ser consideradas como un salario garantizado, ya que el resultado del cálculo del incentivo puede ser nulo.

Igualmente, dichas cantidades, generadas en base a la presente normativa, estarán sujetas a las retenciones que la legislación vigente establezca o pueda establecer por cotización a la Seguridad Social, al Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas y a cualquier otro impuesto que se establezca.

Para las retenciones de IRPF, se operará adicionando al salario bruto anual determinado para el año corriente, las cantidades percibidas durante el año en cada uno de los trimestres.



SISTEMA DE INCENTIVOS PERSONAL BASE

2024

FEU VERT IBERICA S.A

IMPLANTACION, DESARROLLO y MANTENIMIENTO del Sistema

El presente sistema de incentivos será dado a conocer a todos los empleados y sus órganos de representación legal.

La Dirección de cada centro suministrará a los Delegados de Personal la información correspondiente a las variables que intervienen en el cálculo del incentivo, aunque es información conocida por todos los empleados diariamente, dando además información periódica sobre la evolución de los mismos.

La Dirección informará a cada centro de trabajo a principio de cada año fiscal sobre los objetivos de ventas a cumplir. El reparto diario es supervisado por cada autocentro, adaptándolo a las diferentes casuísticas que se puedan producir.

Todas las cuestiones que se planteen respecto de la aplicación, desarrollo, adecuación o actualización del sistema de incentivos se resolverán por la Dirección de la compañía, con el apoyo e información de los delegados de personal.

Madrid , octubre de 2023
Dirección de Recursos Humanos