



ACTA ACUERDOS – ACTUALIZACIÓN IMPORTES MERIT INCREASE (art. 14 y 29)
(Centros de Zona Franca – Zona Franca El Prat)

Asistentes:

Por la Dirección de la Empresa:

Garcia Ocaña, J.

Puche Navarro, R.

Obiols Hidalgo, A.

Ferrer Baltrons, E.

Sanchez Saavedra, R.

Arroyo Pérez, MJ.

Heras Samon, A.

Salazar i Girones, A.

Por los Comités de Empresa

E. Punzano Alonso (SIGEN-SIR-USOC)

A. Martorell González (SIGEN-SIR-USOC)

V. Almecija Mayorgas (SIGEN-SIR-USOC)

I. Andrey Ortiz (SIGEN-SIR-USOC)

G. Morales Casas (SIGEN-SIR-USOC)

J. C Rullo Avilés (SIGEN-SIR-USOC)

J. González López (UGT)

J. Sanjuán Fernández (UGT)

J.A. Espinosa Pelegrin (UGT)

J.C. Cantillo Bonilla (UGT)

M. Figueres Cañadas (CCOO)

R. Medina Moreno (CCOO)

E. Pampin Río (CCOO)

En Barcelona, a 22 de Octubre de dos mil veinticuatro y en los locales de la empresa NISSAN MOTOR IBERICA, S.A., se reúnen las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa del Centro de trabajo de Zona Franca y Zona Franca El Prat de dicha firma relacionados al margen.

MANIFIESTAN

1º) En fecha 7 de Marzo de 2024 la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras de los Comités de empresa de Zona Franca y Zona Franca el Prat, alcanzaron acuerdo en materia de las tablas salariales aplicables para ambos centros en el FY24. En el citado acuerdo, se referenciaba el nuevo sistema de bandas salariales, así como los "Awards" aplicables en base a las evaluaciones obtenidas por las personas trabajadoras en el FY, en función del EVP Level.

2º) Que el pasado mes de Mayo la dirección Global de la compañía comunicó los siguientes cambios en el sistema de evaluación al desempeño de las personas trabajadoras:



- Los apartados de "People" y "Collaborative Competencies" son sustituidos por el *Nissan Leadership Way*.
- Simplificación de los formularios de "Check In" así como los de feedback por parte de las personas trabajadoras.
- Incorporación del apartado "Keep and Consider" como nueva técnica de feedback, para poder dar soporte a la persona en aquellas áreas de fortaleza y de mejora.
- Transición a un nuevo sistema de calificación en la evaluación, transformando el actual basado en 4 calificaciones a un sistema de 5.

39) Que la transformación en el sistema de calificación implicará una redefinición de las evaluaciones en base al siguiente esquema:

FY24 new 5 Pt rating scale

Outstanding Contribution (OC)	Role model in demonstration of values and achieves goals required for the role with positive impact; highly autonomous and effectively coaching others
Excellent Contribution (EXC)	Exceptional demonstration of values and achieves goals required for the role; autonomous
Strong Contribution (STC)	Consistently demonstrates values and achieves goals required for the role; mostly autonomous
Evolving Contribution (EVC)	Often demonstrates values and achieves goals with some support
Needs Improvement (NI)	Rarely or inadequately demonstrates values or achieves goals independently; high level of support required

Que en relación con el rating "Evolving Contribution", se detalla la siguiente información:

- Esta calificación refleja a una persona que está construyendo o no muestra una base sólida en su puesto de trabajo, demostrando a menudo los valores de Nissan Way y



Nissan Leadership Way y alcanzando objetivos relacionados con su puesto con apoyo o soporte.

- Como criterio de evaluación se establecen las siguientes guías a modo de referencia.
 - o Personas trabajadoras que hayan sido contratadas a lo largo del año fiscal.
 - o Personas que hayan sido promocionadas a lo largo del año fiscal o bien hayan realizado un movimiento horizontal entre posiciones.
 - o Otras casuísticas:
 - Personas trabajadoras con dificultad para alcanzar el rendimiento en primer el semestre del año con mejoras en la segunda mitad del año o viceversa.
 - Personas trabajadoras hábiles en los comportamientos de rendimiento, pero que requieren de apoyo de su línea de mando para lograr con éxito las tareas y entregables o viceversa.
- En base al sistema de ratings actual de Nissan, la asignación de la evaluación "Evolving Contribution" no tendrá afectación negativa sobre oportunidades de desarrollo futuras.

Se atenderá a cambios o modificaciones que pudiera haber en un futuro al respecto del sistema de evaluación, así como la descripción de cada una de las evaluaciones.

49) Que los anteriores cambios vienen ocasionados para dar solución a:

- La transformación cultural de Nissan.
- El feedback obtenido a través de los resultados de la Global Employee Survey (GES)
- Benchmark realizado con otras empresas externas y representación de los perfiles Millenials dentro de la compañía.

59) Tras diversas reuniones de negociación que han tenido lugar hasta la fecha, en el día de hoy ambas partes han alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero.- Ambas partes acuerdan que para el FY24, FY25 y FY26 se transformarán los apartados de "Performance ratings", "Code", "Award", "Fijo" y "Lump Sum" acorde a lo establecido en la siguiente tabla.



EVP	GRADE	MIN SALARY	MAX SALARY	PERFORMANCE RATINGS	Code	AWARD	FIJO (ANT.) Cada 2 años	LUMP SUM
EVP-8	AA	35.296,54 €	39.616,56 €	Outstanding Contribution	5	367 €	105 €	184 €
				Excellent Contribution	4	315 €	105 €	157 €
				Strong Contribution	3	262 €	105 €	131 €
				Evolving Contribution	2	197 €	105 €	98 €
EVP-7	AO/TO	37.378,46 €	46.175,98 €	Outstanding Contribution	5	472 €	105 €	236 €
				Excellent Contribution	4	367 €	105 €	184 €
				Strong Contribution	3	262 €	105 €	131 €
				Evolving Contribution	2	197 €	105 €	98 €
EVP-6	ENG/CON/BUY/COOR	43.416,14 €	57.038,04 €	Outstanding Contribution	5	526 €	105 €	262 €
				Excellent Contribution	4	420 €	105 €	210 €
				Strong Contribution	3	315 €	105 €	157 €
				Evolving Contribution	2	236 €	105 €	118 €

En este sentido los importes existentes en los apéndices del acta de acuerdos de tablas salariales para FY24 quedaran sustituidos por los expresados en la tabla arriba referenciada. A modo de referencia, y para la actualización de los nuevos importes en cada uno de los casos se ha utilizado el siguiente esquema:

- Incremento de los valores relativos en los conceptos "Award", "Fijo" y "Lump Sum" en el mismo porcentaje que el incremento salarial previsto para FY24 (3%).
- Sobre los anteriores valores, a su vez, se aplica un incremento del % de IPC previsto para diciembre de 2025 a fecha de septiembre de 2024, en este caso 1,9%.
- Los anteriores valores son redondeados de acorde con las reglas ordinarias en matemáticas.

Segundo.- Que con los importes referenciados en el punto primero, ambas partes se comprometen a no abordar de nuevo en la negociación del próximo convenio colectivo las cuestiones e importes relativos al sistema de Merit increase.

Que para el supuesto en que la vigencia del XXV Convenio Colectivo para los citados centros se extendiera más allá del FY26 (incluido), ambas partes se comprometen a revisar los puntos incluidos en el punto número primero.

Los importes relativos al mínimo y máximo de cada una de las bandas salariales quedan excluidos de la negociación del presente acuerdo.

Tercero.- Ambas partes acuerdan que se establecerán reuniones de seguimiento al respecto del sistema de evaluación al desempeño. Que se detallan a continuación:

- La RD se compromete a llevar a cabo reuniones informativas en materia de evaluación al desempeño a lo largo del año fiscal.
- El objetivo de dichas reuniones es el de facilitar información que pueda ser de utilidad en el seguimiento de las evaluaciones realizadas.



- o Ambas partes acuerdan realizar especial seguimiento sobre los casos evaluados como "Needs Improvement" y "Evolving Contribution".
- o La RD facilitará información acerca de los motivos los cuales han dado lugar a dichas evaluaciones en los dos anteriores supuestos.
- Las reuniones se realizarán de forma bianual en las siguientes fechas:
 - o A mitad de año fiscal una vez concluido el proceso de "Mid Year Review".
 - o A final de año fiscal una vez realizado el proceso de "End of Year"-
Contribution Appraisal.
- Las reuniones estarán conformadas por 1 miembro de cada sección sindical por centro de trabajo y los representantes que designe la RD por su parte.
 - o Exclusivamente para el centro de Zona Franca, se habilita la posibilidad de incluir un miembro en calidad de suplente a las reuniones anteriormente mencionadas.
- La RLPT se compromete a mantener un estricto deber de confidencialidad al respecto de la información compartida en las reuniones anteriormente mencionadas.
- En el supuesto en que alguna persona trabajadora quisiera manifestar algún comentario o cuestión en relación su evaluación, podrá trasladar su petición:
 - o De forma personal
 - o A través de las secciones sindicales

La petición se trasladará al HRBP del área correspondiente quien se encargará de estudiar el caso y dar respuesta al respecto de la misma.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicados.


Por la Representación de las
Personas Trabajadoras

Por la Dirección


