

**ACTA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA NORMA DE INCENTIVOS DE MARINA Y
PESCA (CAMPSARED)**

Asistentes

Por CC.OO.- INDUSTRIA

D. José Avesada Herrera
D. Serafín Roldan Araujo
D. Santiago Albaladejo López

Por FITAG UGT

D. Roberto Mora Delgado
Dña. Carmen Colchón Díaz
D. Angel Rovira Busquets

Por la Dirección

D^a Silvana Spadoni Gimenez
Dña. Urszula Gajewska
D. Carlos Sánchez Nieto
D. José Luis García Montes-Jovellar
D^a Estela Puentes Martínez
D. Jose Luis de la Mata Ramírez
D^a Concepción Lobato Melgarejo

En Madrid, siendo las 16:00 horas del día 5 de Octubre de 2016, se reúnen las personas al margen relacionadas, en su calidad de componentes de la Comisión de Seguimiento de la Norma de Incentivos de Marina y Pesca (CAMPSARED)

ACUERDAN

Que, tras las conversaciones mantenidas, ambas partes se encuentran en disposición de firmar el Acta de la Norma de Incentivos de Marina y Pesca para el personal de la Red de Gestión Directa.

La presente Norma entrará en vigor el 01.01.2017 y de cara a facilitar el cambio de modelo de Norma de Incentivos, exclusivamente durante el año 2017, se garantiza un importe mínimo para todo el personal de las Instalaciones de Puertos equivalente a 672€ en cómputo anual proporcional al tipo de contrato y tiempo trabajado.

Este importe se abonará al cierre de 2017, a aquellos trabajadores que estén de alta en la Compañía a 31.12.2017, en los primeros meses de 2018.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 17:30 del día anteriormente indicado.

Y, en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente acta.

Por la representación de los trabajadores

Por la representación de la empresa

Indice

1.- ANTECEDENTES

2.- TERMINOLOGIA Y CONCEPTOS CLAVE

- 2.1.- Filosofía y Principios Directores del nuevo sistema
- 2.2.- Incentivo
- 2.3.- Indicadores de medición

3.- DESARROLLO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

- 3.1.- Determinación de los indicadores
- 3.2.- Definición de los indicadores y niveles de cumplimiento
- 3.3.- Determinación del Incentivo

4.- AMBITO DE APLICACIÓN

- 4.1.- Ámbito Temporal
- 4.2.- Ámbito Funcional

5.- SEGUIMIENTO DE LA NORMA

6.- NIVEL DE DIFUSION

ANEXO I

Check List

1.- ANTECEDENTES

La “responsabilización y orientación a resultados” constituyen un comportamiento clave y deseado para todo el personal de Repsol. En ese sentido, la introducción del personal de Marina y Pesca en un sistema de incentivos variables deberá contribuir para impulsar un sistema en el cual el compromiso conjunto y el cumplimiento de las metas de gestión de la Unidad puedan permitir a su vez alcanzar mayores incentivos en el futuro.

Por esta razón se ha diseñado un nuevo Sistema cuyos principios directores se recogen en esta Norma.

2.- TERMINOLOGIA Y CONCEPTOS CLAVE

2.1.-Filosofía y Principios Directores del Nuevo Sistema:

El nuevo sistema de Incentivos trata de enfocar la actividad con el fin de hacer sostenible el negocio a medio y largo plazo con los siguientes principios:

- Confirmar al expendedor de Marina y Pesca como el representante visible de Repsol en las instalaciones y ante los clientes de este Negocio.
- Asegurar la integración de la Seguridad, Calidad y Medio Ambiente en las operaciones relativas a los suministros a barcos desde estas instalaciones
- Compromiso compartido con los objetivos comunes de la Zona de Ventas
- Realización de tareas administrativas de seguimiento y reporte que conlleven la facturación efectiva y eviten los riesgos de sanción administrativas.
- Compartir y difundir dentro de la organización el conocimiento de los clientes actuales y potenciales del Sector.
- Esta ligado a indicadores tanto el resultado como la calidad de la gestión.

2.2.-Incentivo

Tiene carácter de Incentivo la retribución variable que perciben los empleados de los Puntos de Venta, en función de la evaluación obtenida.

El incentivo que establece esta Norma tiene calificación legal de complemento salarial por calidad del trabajo y forma parte de la garantía salarial, siendo no consolidable, ni absorbible.

Los principios en los que se fundamenta la nueva norma de incentivos están en consonancia con el modelo de gestión de la compañía, basándose en la transparencia, sostenibilidad, Seguridad y Medio Ambiente, Trabajo en equipo y simplicidad.

Sostenibilidad: estos incentivos acompañan a los resultados del negocio y contribuye a la eficiencia y productividad.

Transparencia: Es conocido el importe del incentivo para cada categoría, se conocen los presupuestos y los resultados.



Seguridad y Medio Ambiente: contribuye a un mejor mantenimiento de las instalaciones, se premia la mejor instalación y amplía el conocimiento en seguridad y medio ambiente.

Trabajo en equipo: Se mide el resultado en cada puerto y facilita una mejor relación con los jefes de marina, explotación de puertos y servicios comerciales.

Simplicidad: Se reduce el número de indicadores respecto la anterior norma, las unidades de medida son fácilmente interpretables y las ponderaciones permiten focalizar en lo realmente importante.

2.3.- Indicadores de medición

Se define como indicador el conjunto de elementos que servirán para calificar y cuantificar las prestaciones de Servicio, frente a los objetivos de resultados del negocio y a los estándares de excelencia y calidad de la gestión.

Los indicadores pueden sufrir variaciones con el tiempo y a medida que se vayan consolidando los principios de gestión y/o surjan oportunidades claras de mejora continua determinadas por la Dirección de la Empresa (tanto en el peso asignado como en la supresión o inclusión de nuevos).

3.- DESARROLLO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

3.1.- Determinación de los indicadores

El sistema está ligado a indicadores relacionados con las ventas, seguridad y medio ambiente y el estado de las instalaciones de almacenamiento y suministro a buques.

En la siguiente tabla se facilitan los indicadores y umbrales para cada uno de ellos.

Indicadores	Umbrales de pago	Ponderación	75%	100%	120%
Ventas	Mín: 75% Max: 120%	70%	126	168	201,6
SMAC	Mín: 75% Max: 120%	20%	36	48	57,6
Instalaciones	Mín: 75% Max: 120%	10%	18	24	28,8
TOTALES	--	100%	180	240	288,0

El importe para el 100% de consecución de un expendedor / vendedor es de 240 € / mes.

PENALIZACIÓN

Las condiciones indispensables para el cobro del incentivo son:

Las mermas no podrán superar lo indicado en la siguiente tabla:

MERMAS	PENALIZACIÓN
$\geq 2,5\%$	100%
$>1,75\%$ y $<2,5\%$	75%
$\geq 1,5\%$ y $\leq 1,75\%$	50%

Si los ingresos no se realizan en un periodo de 48 horas laborables (máximo) la penalización será del 100%.

El Bonus de eficiencia a las Instalaciones de almacenamiento y suministro a buques para un expendedor/vendedor se establece en 75 € / mes

La empresa propondrá anualmente a la Comisión de seguimiento los criterios de consecución del Bonus de eficiencia. Para el año 2017 se determina que el Bonus lo cobrarán las 3 mejores instalaciones del año 2016 según la puntuaciones obtenida en el check-list de calidad.

3.2.- Definición de los Parámetros

A continuación se define cada uno de los indicadores y los niveles de cumplimiento:

Indicadores	75% Min	100%	120% Max
VENTAS	525	700	840
Volumen de ventas	525	700	840
SMAC	150	200	240
Auditorías ISO 9001/14001	75	100	120
Utilización de EPI's	37,5	50	60
Prevención de Riesgos Laborales	37,5	50	60
Instalaciones	75	100	120
Existencias	37,5	50	60
Ingresos Diarios	37,5	50	60
TOTAL	750	1.000	1.200

3.3.- Determinación del Incentivo

La evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará trimestralmente y determinará el importe del Incentivo que se percibirá en el trimestre siguiente.

4.- AMBITO TEMPORAL

4.1.- Ámbito Temporal

Esta Norma General entrará en vigor el día primero de enero de 2017

La vigencia de esta norma se prorrogará tácitamente por años naturales, hasta la firma el VIII Pacto Sindical.

En consecuencia, las retribuciones derivadas de su aplicación no tienen carácter consolidable y la Norma no genera derechos que trasciendan su vigencia.

4.2.- Ámbito Funcional

El sistema de evaluación del cumplimiento de objetivos que establece esta norma es de aplicación exclusiva a los Puertos de Marina y Pesca.

5.- SEGUIMIENTO DE LA NORMA

Para realizar el seguimiento, plantear y resolver posibles excepciones y/o conflictos que puedan surgir en la aplicación de la presente Norma, serán planteados dentro de la Comisión Mixta de Seguimiento creada por la Norma de Incentivos para el personal de la Red de Gestión Directa.

El objetivo de esta Comisión Mixta, aparte de proponer acciones de mejora, es velar por la correcta aplicación, rigurosidad e interpretación de la Norma y asegurar su cumplimiento. En esta Comisión se deberán dirimir los conflictos más relevantes.

6.- NIVEL DE DIFUSION

La presente Norma se difundirá a los empleados incluidos en su ámbito de aplicación a través de su línea jerárquica.