



NORMA DE INCENTIVOS

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

JULIO DE 2018
CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO S.A.
C\ Mendez Alvaro, 44

NORMA DE INCENTIVOS 2018

1. OBJETIVO
2. PRINCIPIOS DIRECTORES
3. AMBITO DE APLICACIÓN
 - 3.1. Ámbito funcional
 - 3.2. Ámbito temporal
 - 3.3. Derogación de los sistemas precedentes
4. INCENTIVO
5. INDICADORES DE MEDICION
6. BONUS DE EFICIENCIA
7. REQUERIMIENTOS ADICIONALES
 - 7.1. Gestión de Mermas
8. MINIMOS ABONABLES
9. OTRAS CONSIDERACIONES CON RESPECTO A LA NORMA GENERAL
10. SEGUIMIENTO DE LA NORMA
11. NIVEL DE DIFUSION
12. ANEXOS
 - 12.1. Tratamiento de incidencias / excepciones identificadas
 - 12.2. Procedimiento de resolución de otras incidencias / excedencias

Handwritten signatures in blue ink, including names like Patricia, and other illegible signatures.

NORMA DE INCENTIVOS 2018

1. OBJETIVO

La actual norma tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en las Estaciones de Servicio de Campsared se oriente hacia la consecución de los objetivos clave, a la vez que potenciar el compromiso de toda la Organización.

2. PRINCIPIOS DIRECTORES

Los principios que recoge esta nueva Norma son los siguientes:

- Alineación de toda la organización con los objetivos y resultados de la compañía.
- Transparencia de objetivos y resultados.
- Simplicidad en el número de indicadores, unidad de medida y ponderaciones.
- Trabajo en equipo en cuanto que el objetivo se establece para cada estación y se comparte por todo el equipo.
- Palanca de crecimiento con indicadores referenciados a la productividad y con multiplicadores para desempeños por encima del objetivo.
- Inclusión de indicadores relativos a seguridad y medio ambiente

En consecuencia la nueva Norma regula el sistema de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para los Puntos de Venta de CampsaRed, así como la retribución que corresponde a esa evaluación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Ámbito Funcional

Esta Norma de Incentivos es de aplicación exclusiva a los empleados que, estando dentro del ámbito de aplicación del Pacto Sindical de Campsared presten servicio en Estaciones de Servicio o Unidades de Suministro de Campsared, encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales, definidos en el Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, y en relación de la función (posición) que estén desarrollando:

- Encargado General.
- Vendedor: realizado funciones de expendedor-vendedor o encargado de turno.

Quedan fuera del ámbito de aplicación de la Norma los empleados que presten servicio en las instalaciones denominadas "Puertos" dado que por las especiales características de trabajo que se desarrolla existe una Norma de Incentivos propia para este colectivo.

3.2. Ámbito Temporal

Esta Norma entrará en vigor el día primero de Enero de 2019.

La vigencia de esta Norma se prorrogará tácitamente por años naturales, en tanto se mantenga en vigor el actual Pacto Sindical.

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



NORMA DE INCENTIVOS 2018

3.3. Derogación de los sistemas precedentes

La presente Norma de Incentivos deroga y sustituye cualquier sistema o norma de Incentivos de Campsared anterior, exceptuando la Norma de Puertos. Asimismo, sustituye el sistema de incentivos que pudiera venir percibiendo un empleado por gestión de nuevos centros de trabajo.

4. INCENTIVO

Tiene carácter de Incentivo la retribución variable que perciben los empleados de los Puntos de Venta, en función de los resultados vinculados a los indicadores de negocio de cada estación de servicio.

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

La inclusión en el ámbito de aplicación de esta Norma presupone la aceptación por parte del empleado, además de las funciones que le corresponden de acuerdo con lo establecido en el Convenio de Aplicación, de las siguientes tareas y compromisos:

- Venta activa de todos los productos y/o servicios comercializados en su punto de venta.
- Participación activa en las campañas promocionales de productos y servicios establecidas por la empresa.
- Recepción de suministros de tienda y carburantes.
- Limpieza, orden y mantenimiento del Centro de Trabajo y aseos.
- Compromiso con la Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Atención al Cliente.

5. INDICADORES DE MEDICIÓN

Se define como indicador el conjunto de variables que servirán para calificar y cuantificar los resultados de una E.S. frente a los objetivos del negocio y a los estándares esperados de excelencia en la gestión y calidad del servicio.

Se establecen 5 indicadores cuantitativos:

- Resultado de las Operaciones
- Ventas de carburante
- Ventas de tiendas y servicios
- Indicador LAR (Limpieza, Amabilidad, Rapidez)
- Accidentabilidad / Sobrellenados

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

Los criterios de aplicación para los indicadores Resultado Operativo, Ventas de Carburante y Venta de Tienda son siguientes:

- A cada indicador se le asigna un valor de referencia.
- A cada posición se le asigna un valor de referencia.
- Los indicadores se referencian al presupuesto de cada Punto de venta.

NORMA DE INCENTIVOS 2018

- Se fija un valor umbral mínimo para el cobro de incentivos y un valor máximo.
- El pago de los incentivos se realizará mensualmente
- La escala de logro es única siendo el pago proporcional al grado de consecución.

Los umbrales y ponderación para cada indicador y posición son los siguientes:

<u>INDICADORES</u>	Umbrales de Pago	Ponderación (€)	
		Encargado General	Vendedor
Resultado Operativo	Mín:85% Máx: 150%	60	30
Venta de Carburante	Mín:85% Máx: 120%	31	20
Venta de Tienda	Mín: 85% Máx: 150%	24	33

El indicador LAR se dará por cumplido al 100% con la puntuación de 8 para el año 2019, siendo el umbral 7,88. Las puntuaciones entre 7,88 y 8 darán lugar a un cumplimiento proporcional, siendo 7,879 equivalente a un valor de referencia igual a 0% y 8 un valor de referencia de 100%. En años sucesivos el nivel mínimo de calidad exigible será establecido por la Dirección de la empresa en función de los estándares de calidad necesarios para la potenciación y defensa de la marca.

El indicador Accidentabilidad/Sobrellenado se dará por cumplido al 100% siempre que no haya ningún accidente computable ni sobrellenado en la Estación de servicio en el mes de referencia.

<u>INDICADORES</u>	Ponderación	
	Encargado General	Vendedor
LAR	75	40
Accidentes / Sobrellenado	30	25

El importe del valor de referencia asignado para una consecución del 100% de los 5 indicadores es de:

- Encargado General: 220 €/mes
- Vendedor: 148 €/mes

6. BONUS DE EFICIENCIA Y CALIDAD

Para las Estaciones de Servicio, se establecerá adicionalmente un bonus de eficiencia/calidad. A este bonus, que tendrá carácter mensual, tendrán acceso los empleados:

- De las 40 EE.SS. que cada mes resulten más eficientes según el criterio RE (Ratio de Eficiencia).
- De las 60 EESS de mayor valoración E3 en el último cuatrimestre móvil.

Las consideraciones a tener en cuenta para establecer la clasificación de las estaciones a los efectos de estos bonus, son las siguientes:

EE.SS. ELEGIBLES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE EFICIENCIA:

- Sólo se considerarán aquellas EE.SS. que estuvieran operativas en el mismo mes del año anterior y en el mes a analizar.
- Quedan excluidas las EE.SS. low cost y las que tienen ventas de tienda menores de 20.000 €/año.

CRITERIOS que deben de cumplir las EE.SS.:

- EE.SS. con RE del mes a analizar mayor que el RE del mismo mes del año anterior.
- EE.SS. con RE del mes a analizar mayor o igual al RE de su Segmento (RES).
- EE.SS. con un Resultado de las Operaciones (RO) mayor de 1000 €/mes en el acumulado del mes a analizar.

Del listado resultante se elegirán las 40 EE.SS. con mayor RE en el mes de análisis. La empresa podrá determinar el mínimo Ratio de eficiencia valido para cobrar este Bonus.

Los importes asignados a cada posición para el caso de asignación al 100% son los siguientes:

- Encargado General: 150 €/mes
- Expendedor-Vendedor: 75 €/mes

Definiciones:

$$RE(\text{Ratio de Eficiencia}) = \frac{\text{Ventas Tiendas (*)}}{\text{Nº de Tickets}}$$

$$RES(\text{Ratio de Eficiencia del Segmento}) = \frac{\text{Ventas Tiendas del Segmento (*)}}{\text{Nº de Tickets del Segmento}}$$

Segmento = Grupo de EE.SS. que por sus características de ubicación, ventas de carburante, y ventas de tienda se consideran homogéneas.

La Empresa establecerá los criterios de eficiencia y el número de EE.SS. a que aplica cada año en función de los objetivos y prioridades que se establezcan en cada momento.

(*) Se excluye la familia 109 Mercancía en Depósito

7. REQUERIMIENTOS ADICIONALES

Para poder acceder al cobro de incentivos, cada estación de servicio debe alcanzar unos estándares mínimos y excelencia de la gestión, que actualmente se referencian a la gestión de mermas de tiendas.

7.1. Gestión de mermas

El ratio de mermas acumuladas será referencia de una gestión eficiente, teniéndose en cuenta únicamente la suma de los Ajustes Físicos y los Ajustes de Conciliación. El escalado de aplicación, único para todas las posiciones, es el siguiente:

%Mermas	Penalización
≥2,5%	100%
<1,75% y <2,5%	75%
≥1,5% y ≤1,75%	50%

8. MÍNIMOS ABONABLES

Se establece un mínimo abonable para Encargados Generales y para Expendedores Vendedores cuya cantidad es de 60 €/mes, siempre y cuando no se produzcan Accidentes computables o sobrellenados en la Estación de Servicio de referencia.

9. OTRAS CONSIDERACIONES CON RESPECTO A LA NORMA GENERAL

- La evaluación del cumplimiento de los objetivos se realizará mensualmente y determinará el importe del Incentivo que se percibirá mensualmente.
- En aquellos Puntos de Venta que no tengan ventas de tiendas o estén por debajo de los 20.000 €/año, el peso del indicador de Ventas de Tienda será repartido proporcionalmente entre el resto de los indicadores quedando de la siguiente manera:

	EG	EXP
R. Operativo	75	50
Vtas Carburantes	40	33

- Debido a la necesidad de realizar los cierres contables para calcular el cumplimiento riguroso de algunas de las variables y a los periodos en los que se procesa la nómina de Campsared, el cobro del incentivo correspondiente al mes "n", se realizará en el mes "n+2" (es decir, el incentivo correspondiente al mes de enero se cobraría en marzo, el incentivo de febrero se cobraría en abril y así sucesivamente).
- El Incentivo que percibe cada empleado depende de la posición cubierta y del resultado que haya obtenido su Punto de Venta, ponderado por el porcentaje de ocupación y el número de horas/días trabajados en el mes a analizar.
- En aquellos casos donde la función desempeñada por el empleado no coincida con su categoría laboral, el sistema considerará la posición del empleado

NORMA DE INCENTIVOS 2018

- Los indicadores y pesos del Encargado de Turno serán los correspondientes al Expendedor-Vendedor.
- El sistema contempla la objetivación y evaluación a nivel punto de venta y no de forma individualizada, por lo que todos los empleados de un PDV que estén en las mismas condiciones (función, asignación,...) cobrarán el mismo incentivo. Este sistema deberá potenciar, entre otros, la colaboración y el trabajo en Equipo.

10. 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, se creará una Comisión Mixta de Seguimiento formada por tres representantes de la parte social y otros tres por parte de la empresa.

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.

La periodicidad prevista de dicha Comisión será trimestral. Los casos a tratar se remitirán por escrito con una semana de antelación al buzón que se creará al efecto para su posterior análisis y tratamiento en la Comisión.

11. NIVEL DE DIFUSIÓN

La presente Norma sobre Evaluación y retribución del Cumplimiento de Objetivos (PP.VV.) forma parte del Manual de Organización y se difundirá a los empleados incluidos en su ámbito de aplicación a través de su línea jerárquica.

12. ANEXOS

12.1. Tratamiento de incidencias/excepciones identificadas

A continuación se recoge el tratamiento que se va a dar a las incidencias y excepciones al nuevo sistema de incentivos.

- **Garantizados:** El personal afectado cobrará el máximo entre el incentivo que le corresponda en virtud de la estación a la que pertenezca y el mínimo garantizado siempre y cuando no haya en la estación de servicio de referencia accidentes computables o sobrellenados.
- **Liberados Sindicales:** El importe percibido del personal afectado será igual al importe promedio del grupo profesional al que estén asignados
- **Suspensión/E.R.E.:** Cuando una EE.S cierre por obras y se realice un E.R.E., los empleados cobrarán los incentivos pendientes de los meses trabajados en el mes que corresponda.
En su caso en el momento de la re-incorporación el tratamiento será similar al de cualquier alta o reingreso.

Si no se realiza un E.R.E. los empleados cobrarán en función de la Estación de Servicio a la que

NORMA DE INCENTIVOS 2018

vayan.

- Cierre Parcial: En el caso de que se realicen obras en la Estación de Servicio sin que éstas supongan el cierre de la estación, pero sí que afecten de forma significativa al desarrollo de la normal actividad de la misma, se podrán revisar los objetivos de cada uno de los indicadores afectados para adaptarlos a la nueva situación.
- Traslado de Estación: En el caso de un empleado sea trasladado de una Estación a otra, cobrará en función de la Estación de destino.
- Vacaciones: En el nuevo sistema se cobrará el incentivo durante las vacaciones.
- Baja en la Empresa: A la hora de pagar el finiquito a un empleado que sea baja, se pagará el incentivo correspondiente a los meses/días que ha estado trabajando según el último importe pagado para la estación de servicio a la que estaba asignado.
- Alta en la Empresa: Los incentivos del mes de alta (mes N) se cobrarán en la nómina del mes N+1 por lo que, cuando una persona se incorpora a CampsaRed "no cobrará" incentivos durante los dos primeros meses, ya que el incentivo se pagará a mes vencido, es decir siempre con dos meses de decalaje con respecto a la fecha de alta. El tratamiento de un reingreso será idéntico al del alta inicial.
- En los casos de empleados de corta duración con contratos con duración inferior o igual a dos meses, el incentivo a cobrar se calculará en base al incentivo obtenido por la estación de servicio a la que está asignado, pudiendo no haber estado trabajando en ese periodo.

12.2. Procedimiento de resolución de otras incidencias/excepciones.

Aquellas circunstancias y/o incidencias que pudieran surgir en el desarrollo y aplicación de la Norma de Incentivos no previstas en la misma, se consultarán con la Comisión Mixta de seguimiento recogida en el punto 10 de la presente Norma.

Transferencia del viejo al nuevo sistema de incentivos

Como consecuencia del cambio de la norma de incentivos 1501 a la norma de incentivos, firmada el 21 de diciembre de 2006 y que entro en vigente el 1 de enero de 2007, se estableció un concepto denominado "incentivo de transición" que se abonó en la nómina de enero de 2007 a todos los empleados que se encontraban de alta en el momento de entrada en vigor de la norma para poder realizar la modificación en el sistema de pago que suponía la aplicación de la misma

Este importe se regularizara en la última nómina de los empleados anteriormente citados previa a causar baja en la compañía, cualquiera que sea el motivo de la misma.