

PREACUERDO LABORAL DE INTEGRACIÓN DE LOS GRUPOS BNP PARIBAS Y FORTIS

En Madrid a 14 de junio de 2010

PRIMERO.- El proceso de integración de los Grupos BNP Paribas y Fortis Bank en España implica un proceso de actuaciones concretas para la aplicación del plan industrial que se van a desarrollar de forma secuencial y escalonada a partir del próximo 1 de julio de 2010.

Las medidas concretas que se van a tomar, dentro de la aplicación del Plan Industrial, son las siguientes:

- Traspaso de la actividad y el equipo de Banca Privada de la Sucursal de Fortis Bank a la entidad que realiza esta actividad en el Grupo (BNP Paribas, S.A.).
- Traspaso de la actividad de Gesbeta a las entidades que realizan sus actividades en el Grupo. En concreto, la actividad y el equipo de gestión y distribución de activos pasará a la gestora de BNP Paribas (BNP Paribas Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.) mediante la fusión de ambas entidades y la actividad y el equipo de administración de fondos pasará a BNP Paribas Fund Services, S.A.
- Traspaso de la actividad y equipos de Banca Corporativa y de Inversión de la Sucursal de Fortis Bank a la Sucursal de BNP Paribas.
- Traspaso de la actividad de productos bancarios básicos ("Banca Transaccional Europea" o "CTBE") a la Sucursal de Fortis Bank.
- Traspaso de la actividad de asesoramiento de inversiones inmobiliarias desde Fortis Bank a una sociedad de nueva creación, BNP Paribas Real Estate Investment Management, S.A.
- Cese de la actividad de leasing desarrollada, hasta ahora por Fortis Lease Iberia, S.A. manteniendo exclusivamente la gestión de la cartera existente a esta fecha hasta su vencimiento.

La nueva estructura jurídica que resultaría de las medidas adoptadas en el Plan Industrial se resume a continuación:

- Integración de las actividades de Banca Privada en BNP Paribas España, S.A.
- Integración de las actividades de BNP Paribas Asset Management, S.G.I.I.C., S.A. y Fortis Gesbeta, S.G.I.I.C., S.A. en BNP Paribas Asset Management S.G.I.I.C., S.A. (que pasará a denominarse BNP Paribas Investment Partners España S.G.I.I.C., S.A.)
- Mantenimiento de dos sucursales para las actividades de Banca de Financiación e inversión: BNP Paribas, S.A. Sucursal en España y BNP Paribas Fortis, S.A. Sucursal en España.
- Integración de las actividades de asesoramiento de inversiones inmobiliarias dentro de BNP Paribas Real Estate Investment Management, S.A.
- Integración de las actividades de administración de instituciones de inversión colectiva en la entidad BNP Paribas Fund Services, S.A.

  1





Dichos traspasos se van a realizar en cuanto al negocio adscrito a las actividades anteriormente citadas así como en lo referente al personal que, vinculado directamente a dichas áreas de negocio traspasadas o las que le sirven de soporte, continuará desarrollando su labor en la entidad adquirente del negocio.

Para la implementación del plan industrial es necesario poner en marcha un plan de integración para adaptar los equipos humanos a las necesidades reales de la empresa.

SEGUNDO.- La Representación sindical plantea que en línea con las directrices maestras del Plan Industrial marcadas desde Bruselas y París, los objetivos básicos del presente acuerdo deberían ser el aseguramiento de la viabilidad del Plan Industrial y su efecto en la estabilidad laboral y la concreción de un Plan Social que garantice la integración social de los distintos colectivos minimizando el impacto de medidas traumáticas en materia de empleo ofreciendo, en la medida de lo posible, la voluntariedad de la adhesión a las medidas pactadas.

TERCERO.- Las medidas acordadas tendrán un plazo de acogimiento y se implementarán de acuerdo a los procedimientos que se establecen en el presente acuerdo.

En base a ello y tras las reuniones mantenidas al efecto por la representación tanto empresarial como social de las entidades del Grupo BNP Paribas como de Fortis Bank se suscribe el presente **ACUERDO** que regulará las condiciones de implementación del plan de integración.

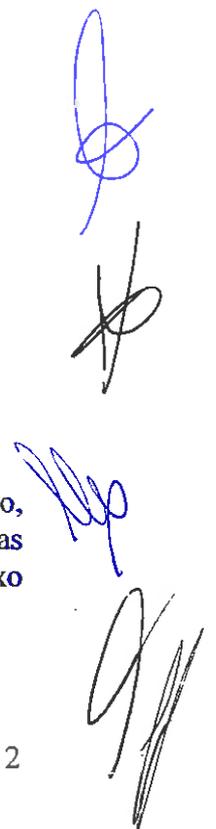
I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento será de aplicación exclusivamente a las siguientes entidades:

- BNP PARIBAS SUCURSAL EN ESPAÑA
- FORTIS BANK SUCURSAL EN ESPAÑA
- BNP PARIBAS ESPAÑA, S.A.
- FORTIS GESBETA SGIIC, S.A.
- FORTIS LEASE IBERIA, S.A.
- BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES SUCURSAL EN ESPAÑA.
- BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT
- BNP PARIBAS FUND SERVICES

II. TRABAJADORES AFECTADOS

El presente acuerdo afectará al número de trabajadores que se adhieran al mismo, pero que necesariamente deberá incluir 173 puestos de trabajo de las diversas entidades afectadas, distribuidos en los centros de trabajo identificados en el Anexo de este documento.



A efectos aclaratorios, en ningún caso, las medidas acordadas en el presente Acuerdo serán de aplicación a otras personas, distintas a las que se adhieran al mismo, que dejen voluntariamente la empresa durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

III. MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE INTEGRACION

Las medidas del Plan de Integración ofertado por la Dirección del Grupo y acordado por la Representación de los Trabajadores son las siguientes:

1. PLAN DE PREJUBILACIONES

Se trata de extinciones de contrato indemnizadas al amparo de un Expediente de Regulación de Empleo tramitado por el Grupo, si bien el pago de las indemnizaciones se estructura de tal forma que se garantiza el pago al trabajador una determinada cantidad mensual, que se asegurará por el Banco mediante la suscripción de una póliza de seguros con una entidad de reconocido prestigio.

Esta medida conlleva el abono de una cantidad bruta mensual que, junto con la prestación de desempleo, permita a los trabajadores obtener un determinado porcentaje de su salario desde que se extinga su relación laboral con su entidad empleadora hasta que accedan a la edad legal de jubilación, tal y como se describe a continuación.

Las cantidades brutas que se abonan al amparo del Plan de Prejubilaciones establecido en el presente Acuerdo tienen naturaleza indemnizatoria derivada de la extinción de la relación laboral de los trabajadores en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo, y por tanto en las mismas se entienden expresamente incluidas las indemnizaciones legalmente establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

1. Colectivo de trabajadores afectados:

Esta medida será aplicable a todos los trabajadores/as que presten servicios en cualquiera de las entidades afectadas, que hayan nacido antes del 1 de enero de 1957, que tengan una antigüedad mínima reconocida en Banca de cinco años al 31 de diciembre de 2012 y que resulten adscritos al presente acuerdo según los criterios que se pactan en el mismo.

El número de trabajadores afectados por esta medida será como mínimo de 72 y como máximo de 117.

Con carácter general, la solicitud y/o aceptación de la prejubilación será voluntaria para los trabajadores y para la Empresa, con las limitaciones que con carácter excepcional más adelante se describen, pudiendo la Empresa aceptarlas y ofertarlas en función de sus necesidades organizativas, de producción o idoneidad.



3

Desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo se producirá la apertura de un período hasta el 9 de julio 2010, en paralelo a la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo en la fase de consultas, para que los posibles empleados/as interesados/as puedan comunicar al Departamento de Recursos Humanos de su empresa su interés por incorporarse al citado Plan.

Los trabajadores interesados en adscribirse voluntariamente, al plan de Prejubilaciones deberán comunicar a la Compañía de forma expresa y por escrito su decisión de acogimiento a esta medida antes del mencionado día 9 de julio de 2010, mediante carta dirigida al departamento de Recursos Humanos de la Compañía, comprometiéndose la Empresa a admitir la solicitud siempre que no afecte a sus necesidades técnicas, organizativas o de producción.

La denegación por la Empresa de una solicitud de adhesión al Plan de Prejubilaciones deberá realizarse por escrito dirigido al solicitante y estará motivada en las causas señaladas en el párrafo precedente.

La empresa se reserva el derecho de adaptar la fecha de adscripción al Plan de Prejubilaciones de cada solicitante a las necesidades de implementación del Plan de Integración y la misma se detallará en la documentación del Expediente de Regulación de Empleo.

Se limita a un máximo de 22 el número de exclusiones que podrán ser adoptadas por la Empresa.

Los trabajadores a los que sea de aplicación el plan de prejubilaciones no podrán, en modo alguno y sin excepción de ningún tipo, acogerse a cualquier otro tipo de medidas aplicables dentro del Plan. Declarándose así manifiestamente incompatibles las prejubilaciones y las bajas incentivadas.

2. Condiciones económicas:

La Compañía se compromete a abonar a los trabajadores afectados, en el momento de acceder a la prejubilación, un importe que garantice al trabajador una cantidad igual al resultado de aplicar al Salario Pensionable los porcentajes que se detallan a continuación.

Si el trabajador percibiera la prestación por desempleo, el importe que la compañía garantiza al trabajador será igual a la diferencia entre la cantidad que resultado de aplicar al Salario Pensionable los porcentajes que se detallan a continuación y el importe de la prestación por desempleo que perciba.

Porcentajes de aplicación sobre el Salario Pensionable para el cálculo del complemento de prejubilación bruto:

Se acuerda un porcentaje variable en la forma que se indica a continuación:

- (i) Primeros 50.000.-€ de Salario Pensionable anual: la cantidad bruta garantizada será el resultado de aplicar sobre el Salario Pensionable un porcentaje del 90%.

- (ii) Exceso sobre 50.000.-€ de Salario Pensionable anual: la cantidad bruta garantizada será el resultado de aplicar sobre el exceso de 50.000 euros de Salario Pensionable Bruto un porcentaje del 80%.

Las partes entienden que el Complemento pactado es una cantidad bruta, y que cada trabajador asumirá a su exclusivo cargo el impacto fiscal que, en su caso, pudiera derivarse de aplicar sobre dicho Complemento la normativa fiscal vigente.

3. Definición de Salario Pensionable

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Salario Pensionable el equivalente al salario fijo del trabajador en el momento de acceder a la prejubilación, excluyéndose (i) el complemento personal voluntario y (ii) el complemento horario derivado del acuerdo horario vigente en la Compañía.

A efectos aclaratorios, los conceptos que integran el Salario Pensionable en atención a la estructura salarial vigente de acuerdo con el Convenio Colectivo de Banca, son los siguientes:

- Sueldo Base
- Antigüedad en Banca
- Antigüedad Técnico
- Fiestas suprimidas
- Importe medio de la bolsa de vacaciones
- Plus calidad
- Asignación transitoria
- Plus servicios generales
- Plus Polivalencia Funcional
- Complemento Transitorio
- Diferencia Art. 10.6
- ¼ de paga reconocido en el artículo 19.7 del Convenio Colectivo de Banca

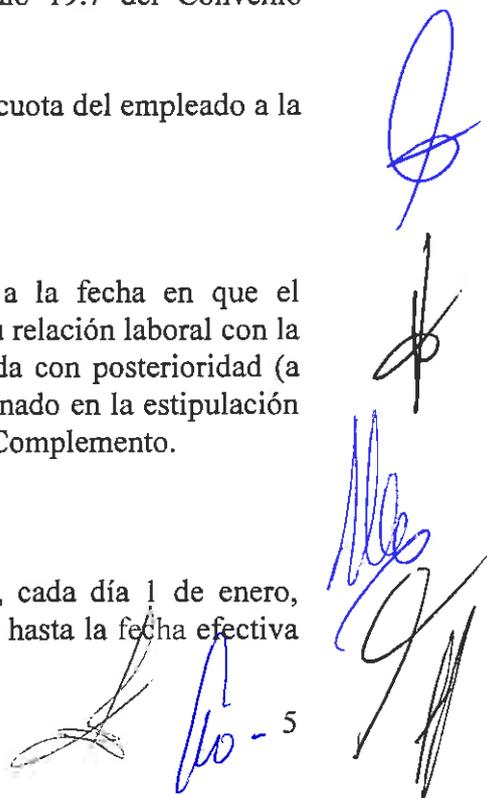
Para el cálculo del Salario Pensionable no se deducirá la cuota del empleado a la Seguridad Social.

4. Fecha de Cálculo del Complemento

El Complemento bruto de prejubilación se calculará a la fecha en que el trabajador acceda a la prejubilación tras la extinción de su relación laboral con la Compañía, y la cuantía del mismo no se verá modificada con posterioridad (a excepción de la aplicación del Incremento Anual mencionado en la estipulación siguiente) con independencia del momento de abono del Complemento.

5. Incremento Anual sobre el Complemento

La cuantía del Complemento será revisada anualmente, cada día 1 de enero, aplicándose a la misma un incremento anual del 1,50 %, hasta la fecha efectiva



10 - 5

de jubilación. Este incremento será fijo y por tanto no sujeto a variaciones con independencia de la variación del IPC.

6. Convenio Especial con la Seguridad Social

La Compañía se hará cargo del coste total de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social a favor del trabajador cuyas cotizaciones se corresponderán con la base máxima de cotización en el último día antes de iniciar el periodo de prejubilación, a los efectos de no perjudicar cualquier tipo de pensión pública que pudiera percibir en el futuro.

La obligación de la Compañía respecto de las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social finalizará al cumplir el trabajador la edad de jubilación o por su fallecimiento si fuera anterior a esta fecha, no siendo reversible a los beneficiarios en ningún caso o porque la persona prejubilada efectúe cualquier trabajo en el citado período, en cuyo caso sólo se asumirá por la Compañía la parte que no abone el otro empleador, en caso de no alcanzarse la cuota máxima.

El trabajador se compromete a realizar las acciones necesarias para la efectiva suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos mencionados en la presente cláusula.

7. Obligaciones del trabajador

El trabajador adscrito al Plan de Prejubilaciones no podrá, durante los dos años siguientes a la fecha de la prejubilación, trabajar en o para otra empresa del sector bancario o del sector asegurador del ramo de vida sin la autorización previa de la Empresa, que no será denegada sin causa justificada.

El trabajador deberá cumplir con las obligaciones que tiene atribuidas en el presente Acuerdo en relación con el Plan de Prejubilaciones, que incluyen entre otras las anteriormente establecidas en materia notificación de su nueva situación laboral, o de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social y las necesarias para la solicitud de la prestación por desempleo a la fecha de extinción de su relación laboral y de la prestación de jubilación en las fechas pactadas en el presente Acuerdo.

Las partes acuerdan que el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones aquí establecidas, o de cualesquiera otras que le fueran razonablemente exigibles para la efectividad de los compromisos establecidos en el presente Acuerdo, no podrá implicar para la Compañía costes o cargas adicionales a aquellos que la Compañía se compromete expresamente a asumir al amparo del presente Acuerdo.

8. Fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de percepción de la renta temporal descrita en esta cláusula, el beneficiario designado al efecto por el trabajador percibirá el 100% del Complemento pactado (en la parte correspondiente a la Compañía, es decir, excluida la prestación por desempleo) y

pendiente de percibir desde la fecha del fallecimiento hasta la fecha del vencimiento del mismo.

9. Aportaciones al plan de pensiones y pensión de jubilación

Para los empleados prejubilables con antigüedad en el sector bancario anterior marzo de 1980, la Compañía dotará el P.E. al 100% hasta el año en que se produzca efectivamente la jubilación, tal y como si estuviera en activo hasta esa fecha, entendiéndose como tal la de la edad legal de jubilación, con salarios actualizados a esa fecha. A los efectos del citado cálculo se tomará como base personal y familiar la existente a la fecha de incorporación a la prejubilación, sin que pueda modificarse posteriormente.

Para los empleados prejubilables a los que no sea de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, la Compañía realizará una aportación única de 500 euros anuales multiplicada por los años que falten para la jubilación, de una sola vez en el año de su prejubilación.



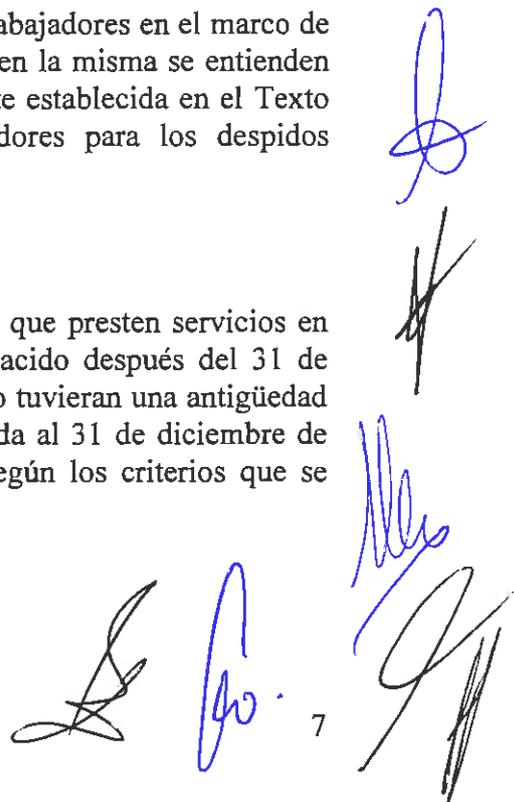
2. PLAN DE BAJAS INCENTIVADAS

Para aquellos trabajadores/as a los que no sean de aplicación las medidas de prejubilación descritas en el punto anterior, la Compañía ofrece un plan de bajas incentivadas para extinguir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización bruta por extinción de la relación laboral, en los términos que se detallan a continuación.

La cantidad bruta que se abona como indemnización al amparo del plan de bajas incentivadas establecido en el presente Acuerdo tiene naturaleza indemnizatoria derivada de la extinción de la relación laboral de los trabajadores en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo, y por tanto en la misma se entienden expresamente incluidas las indemnizaciones legalmente establecida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

1. Colectivo de trabajadores afectado

Esta medida será aplicable a todos los trabajadores/as que presten servicios en cualquiera de las entidades afectadas, y que hayan nacido después del 31 de diciembre de 1956, o antes de dicha fecha, pero que no tuvieran una antigüedad mínima reconocida en Banca de cinco años, computada al 31 de diciembre de 2012, y que resulten adscritos al presente acuerdo según los criterios que se pactan en el mismo



7

2. Condiciones económicas

La Compañía abonará a los trabajadores/as las siguientes indemnizaciones:

- a. Indemnización bruta: esta indemnización consiste en la cantidad bruta de 65 días de Salario Regulador Indemnizatorio por año de servicio.

No obstante lo anterior y para todos aquellos empleados que se adscriban voluntariamente, la indemnización consistirá en

Edad a la fecha de firma del Acuerdo	Importe
Trabajadores hasta 35 años de edad	67 días de Salario Regulador Indemnizatorio por año de servicio.
Trabajadores entre 36 y 45 años de edad	68 días de Salario Regulador Indemnizatorio por año de servicio.
Trabajadores de mas de 45 años de edad	70 días de Salario Regulador Indemnizatorio por año de servicio.

Por Salario Regulador Indemnizatorio se entenderá la totalidad de las percepciones brutas percibidas en los últimos 12 meses anteriores a la fecha de la extinción del contrato, sin que pueda ser inferior al percibido durante el año 2010, con un tope de indemnización máxima de 500.000 euros.

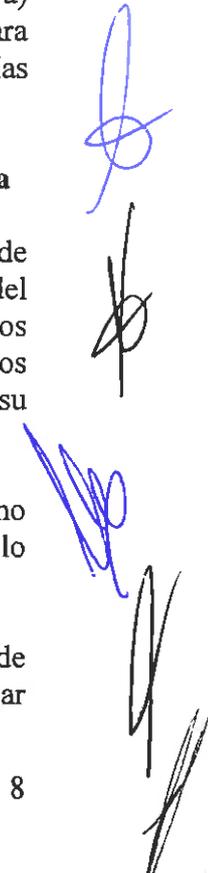
- b. Indemnización adicional: con carácter adicional a la indemnización pactada en el apartado a) los trabajadores que causen baja al amparo del Plan de Bajas Incentivadas percibirán una única compensación a tanto alzado de 6.000 € brutos.
- c. Indemnización mínima. La indemnización definida en el anterior apartado a) no podrá ser inferior a 25.000 €, cantidad cuya percepción se garantiza para el caso de que por aplicación de la edad, antigüedad del trabajador y días pactados resultara una indemnización inferior a dicha cantidad.

3. Procedimiento para la solicitud de adscripción voluntaria y vigencia

Desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo se producirá la apertura de un período hasta el día 9 de julio de 2010, en paralelo a la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo en la fase de consultas, para que los posibles empleados nacido después del 31 de diciembre de 1956, interesados puedan comunicar al Departamento de Recursos Humanos de su empresa su interés por incorporarse al citado Plan.

La empresa se compromete a aceptar todas las solicitudes siempre que no afecten a sus necesidades técnicas, organizativas, de producción o de desarrollo del Plan Industrial.

Trascurrido el plazo de presentación de solicitudes de adhesión a la medida de baja incentivada, la Empresa dispondrá de un periodo de 15 días para denegar



aquellas que no puedan ser admitidas por las causas señaladas en el párrafo precedente. La denegación deberá realizarse por escrito dirigido al peticionario y estará motivada en las causas señaladas en el párrafo precedente.

Se limita a un máximo de 75 el número de exclusiones que podrán ser adoptadas por la Empresa.

La falta de comunicación en el tiempo y forma indicados implicará que el empleado afectado renuncia a acogerse a la baja incentivada descrita en este apartado.

4. Fecha de efectos de la extinción de la relación laboral

La Compañía tendrá la potestad de fijar la fecha de efectos de la extinción de la relación laboral de los trabajadores que voluntariamente se acojan al plan de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo anterior y, de acuerdo con las previsiones actuales de la Compañía, las bajas producidas al amparo del plan de bajas incentivadas pactado en el presente Acuerdo no comenzarán a ser efectivas con anterioridad al mes de septiembre de 2010 (cuando comiencen a producirse las migraciones de los distintos negocios.).

No obstante lo anterior, desde la fecha de la aprobación del Expediente de Regulación de Empleo, se podrán producir bajas de aquellos empleados incluidos en el mismo cuya continuidad en la Empresa no sea necesaria por razones organizativas.

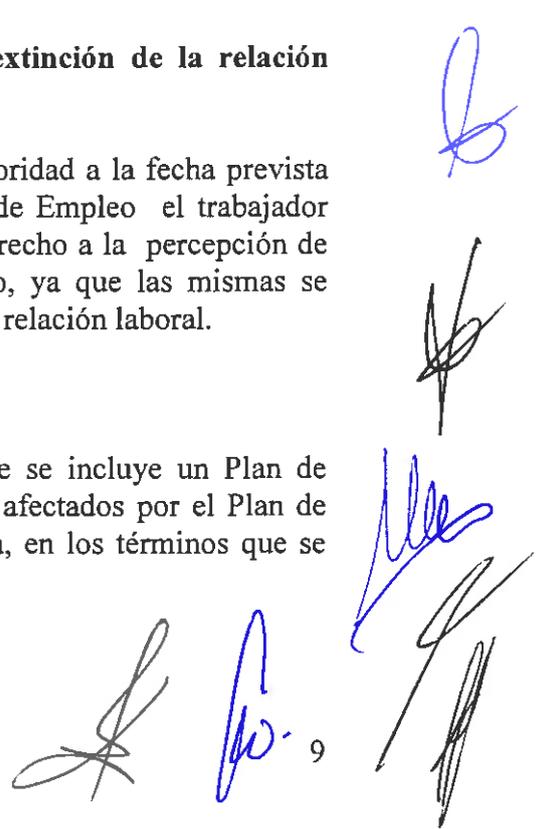
En todo caso, la Compañía notificará a los trabajadores la fecha de efectos de la extinción de su relación laboral al amparo del Plan de Bajas Incentivadas, con un mínimo de 15 días de antelación, salvo aquellos mencionados en el párrafo anterior.

5. Baja anterior a la fecha de efectos de la extinción de la relación laboral

En caso de extinción de la relación laboral con anterioridad a la fecha prevista para la misma dentro del Expediente de Regulación de Empleo el trabajador adscrito al Plan de Bajas Incentivadas devengará el derecho a la percepción de las indemnizaciones pactadas en el presente Acuerdo, ya que las mismas se encuentran directamente vinculadas a la extinción de la relación laboral.

3. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Adicionalmente a las medidas descritas anteriormente se incluye un Plan de Suspensiones de Contratos para aquellos trabajadores afectados por el Plan de Integración que no hayan causado baja en la Empresa, en los términos que se detallan a continuación.



1. Colectivo de trabajadores afectado

El número de empleados que podrá resultar afectado por esta medida será la diferencia entre los 173 puestos de trabajo afectados por el Plan de Integración y los que se hayan adscrito voluntariamente al Plan de Prejubilaciones y el Plan de Bajas Incentivadas, una vez concluido el proceso descrito en el apartado V siguiente.

2. Duración

Los contratos de trabajo de los empleados afectados por el plan de suspensiones de contratos quedarán suspendidos desde la fecha en que la Compañía lo comunique a cada trabajador afectado y durante un periodo máximo de 2 años.

3. Condiciones económicas

A la fecha de inicio de la suspensión del contrato de trabajo (y tomando dicha fecha como fecha de efectos para el cálculo de la indemnización), la Compañía calculará para cada uno de los afectados una indemnización bruta de 65 días de Salario Regulador Indemnizatorio definido en el anterior apartado III, 2.2 a), por año de servicio con un máximo de 500.000 euros.

La indemnización por extinción, sin perjuicio de su momento y forma de cálculo, es una verdadera indemnización cuya percepción efectiva se encuentra vinculada a la efectiva extinción de la relación laboral al amparo del Expediente de Regulación de Empleo, la cual incluye expresamente las indemnizaciones legalmente establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

4. Extinción del contrato durante el periodo de suspensión

Si el trabajador acogido al plan de suspensión del contrato solicitase antes de finalizar el periodo de suspensión de dos años, la extinción de su relación laboral con la Compañía, ésta se extinguirá en esa fecha, teniendo el trabajador derecho a la percepción en esa fecha de la Indemnización por Extinción.

Transcurrido el período de dos años de suspensión, si existiera un puesto de similar nivel y perfil disponible en alguna de las empresas incluidas en el presente acuerdo, se iniciaría el proceso para su eventual reincorporación. En caso contrario, en esa misma fecha, la Empresa le abonará la indemnización por extinción.

5. Anticipo de la indemnización

Con la finalidad de mitigar las posibles carencias de liquidez del trabajador durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el presente apartado el trabajador podrá solicitar a la Compañía el anticipo de una parte de la potencial indemnización para hacer frente a sus necesidades económicas durante este período, en las siguientes condiciones:

- (i) El importe total del anticipo no excederá del 50% de la cuantía calculada para la indemnización por extinción.
- (ii) Si a la finalización del periodo de suspensión, el trabajador se reincorpora a la Compañía, éste vendrá obligado a la devolución íntegra del anticipo concedido. Esta devolución deberá realizarse de una sola vez en ese momento.

4. BENEFICIOS SOCIALES.

- Préstamos Hipotecarios o Personales

1.- Los trabajadores adscritos a cualquiera de las medidas del presente Acuerdo que a la fecha de firma del mismo, vinieran disfrutando de un préstamo hipotecario en las condiciones establecidas para los empleados, podrán seguir beneficiándose de dichas condiciones hasta el momento que expire dicho préstamo.,

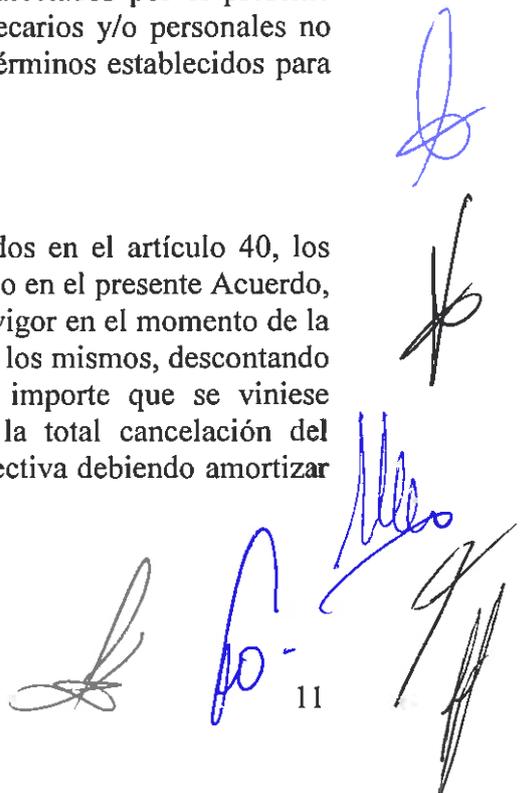
2.- Los trabajadores adscritos al Plan de Bajas Incentivadas que a la fecha de firma del mismo estuvieran disfrutando préstamos personales, deberán amortizarlos totalmente en la fecha de extinción del contrato, siempre que el importe pendiente no supere el 25% del importe de la indemnización.

3.- El mantenimiento de las citadas condiciones y facilidades crediticias descritas en los dos números anteriores están vinculadas a que los trabajadores adscritos no encuentren un nuevo trabajo y se mantengan en él durante un plazo mínimo de un año. En el supuesto de que el trabajador volviera a la situación de desempleo se aplicarían de nuevo las condiciones del punto 4.1. La Comisión de Interpretación del Acuerdo analizará las circunstancias que concurran en cada caso para encontrar una solución razonable.

4.- Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo afectados por el presente Acuerdo, no podrán solicitar nuevos préstamos hipotecarios y/o personales no previstos en el Convenio Colectivo de Banca en los términos establecidos para los empleados, una vez que este Acuerdo sea firmado

- Préstamos de Convenio

En relación con los préstamos de convenio establecidos en el artículo 40, los trabajadores adscritos al Plan de Prejubilaciones pactado en el presente Acuerdo, podrán seguir disfrutando de aquellos que tuvieran en vigor en el momento de la firma del Acuerdo, procediéndose a la amortización de los mismos, descontando del complemento que abone la empresa el mismo importe que se viniese descontando en la última nómina en activo, hasta la total cancelación del préstamo, o bien hasta el momento de la jubilación efectiva debiendo amortizar el total del importe pendiente a esa fecha.



Los trabajadores adscritos al plan de bajas incentivadas pactado en el presente Acuerdo que a la fecha de firma del mismo estuvieran disfrutando préstamos de convenio, deberán amortizar los mismos con anterioridad a la fecha de efectos de la extinción de su relación laboral al amparo del Expediente de Regulación de Empleo.

Sin perjuicio de lo pactado en la presente cláusula, los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que resulten afectados por el presente Acuerdo podrá solicitar cualquiera de los préstamos o anticipos reconocidos en el Convenio Colectivo de Banca y según los mecanismos establecidos en el mismo, en tanto no se produzca la extinción del contrato de trabajo.

- Seguro de Vida y Asistencia Sanitaria

Los empleados afectados por el Plan de Integración mantendrán el Seguro de Vida y de Asistencia Sanitaria a los que estuvieran adscritos hasta el 31 de diciembre del ejercicio en el cual se produzca la extinción de su relación laboral con la empresa.

Adicionalmente, la empresa se compromete a realizar sus mejores esfuerzos frente a la entidad aseguradora para conseguir el ofrecimiento a los empleados afectados por el Plan de Integración de las mejores condiciones posibles (en precio y preexistencia).

- Grupo de empresa o Asociación de Empleados

Los empleados que accedan a la medida de Prejubilación pactada en el presente Acuerdo mantendrán los mismos derechos que los trabajadores en activo en relación con el Grupo de Empresa, a cuyo fondo continuará la Empresa contribuyendo por ellos, en las condiciones existentes en cada momento para la financiación de dicho Grupo.

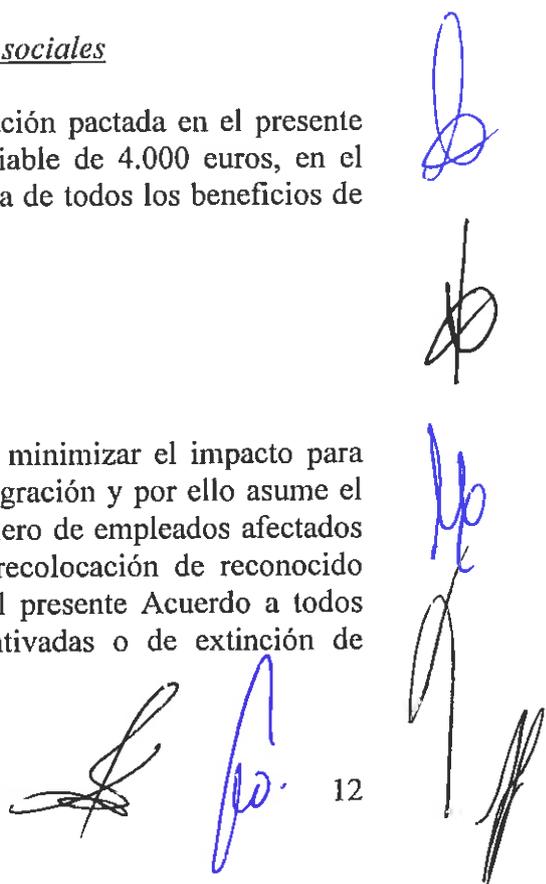
- Compensación por eliminación de los beneficios sociales

Los trabajadores acogidos a la medida de prejubilación pactada en el presente Plan Social, percibirán una cantidad única e invariable de 4.000 euros, en el momento de la baja, en compensación por la pérdida de todos los beneficios de diversa índole.

IV. OTRAS MEDIDAS.

• **Recolocación**

La Empresa tiene como objetivo prioritario conseguir minimizar el impacto para todos aquellos empleados afectados por el Plan de Integración y por ello asume el compromiso de intentar la recolocación del mayor número de empleados afectados posibles mediante la utilización de una empresa de recolocación de reconocido prestigio. Este servicio se ofrecerá, desde la firma del presente Acuerdo a todos aquellos empleados adscritos al plan de bajas incentivadas o de extinción de contrato, asumiendo la Empresa el coste del mismo.



La vigencia del servicio será de un año, desde la incorporación del empleado afectado al proceso, pudiendo ser extendido durante un periodo adicional siempre que existan expectativas de recolocación para esa persona una vez revisado por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo.

- **Ayuda por traslado**

Para aquellas personas a las cuales pueda ofrecérseles un puesto de trabajo en otra localidad diferente a la que en la actualidad presta sus servicios, la Compañía abonará en concepto de ayuda una cantidad fija de 8.000 Euros en la fecha de traslado, además de cuanto le suponga, previa presentación de factura, el coste de la mudanza y enseres.

- **Bolsa de empleo**

Con el objetivo de intentar minimizar en lo posible el impacto, el Departamento de Recursos Humanos del Grupo mantendrá una bolsa de empleo con los datos de las personas afectadas por el plan de bajas incentivadas. Todo ello, con el objetivo de que cualquier nuevo puesto de trabajo que pueda ser necesario en el futuro, y siempre que el perfil del mismo se adecue a algunas de las personas incluidas en la misma, incluirlo en el correspondiente proceso de selección.

- **Situaciones de temporalidad**

En relación con las situaciones de temporalidad o externalización de servicios, incluidas ETTs, cada una de las Compañías del grupo se comprometen a revisar la situación actual de todos los casos, para proceder eventualmente a su regularización e incorporación en la Compañía, si procediere, de conformidad con cuanto establecen los artículos 42, 43, 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos casos que no tengan continuidad por la aplicación del Plan de Integración, tendrán derecho a percibir una indemnización bruta de 65 días por año de trabajo...

V. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ACORDADOS Y MEDIDAS ADICIONALES.

Se adjunta como Anexo al presente Acuerdo, a propuesta de la Empresa, una relación de 173 puestos de trabajo a amortizar con motivo del Plan de Integración de BNP Paribas y Fortis, que pudieran llegar hasta un número de 200 personas en base a poder dar cabida a una adhesión voluntaria por encima de los citados 173 puestos de trabajo.

La representación legal de los trabajadores no comparte la necesidad de amortizar estos puestos de trabajo ni las causas alegadas por el Banco para ello, si bien y con el exclusivo fin de limitar los perjuicios originados a los trabajadores afectados, se ha acordado la aplicación del presente Plan Social conforme a las reglas que a continuación se exponen.

i) Sobre la base de la relación de puestos de trabajo a amortizar con motivo del Plan de Integración de BNP Paribas y Fortis, aportada por la Empresa, la Comisión

de Interpretación del Acuerdo que se constituye para la aplicación del presente Plan Social comprobará y delimitará aquellos puestos de trabajo y su número total que, tras las solicitudes de prejubilación y bajas incentivadas, continúan pendientes de ser amortizados.

ii) Una vez delimitados los mismos, la empresa se dirigirá, a partir del día 10 de julio de 2010, a los empleados que no se haya acogido voluntariamente, en función de su edad, a la medida de prejubilación o de baja indemnizada y que estén adscritos a un puesto de trabajo a amortizar con motivo del Plan de Integración de BNP Paribas y Fortis identificado por la Comisión de Interpretación del Acuerdo, para que no más tarde del 31 de julio de 2010 opten por alguna de las alternativas establecidas en los siguientes apartados iii) y iv). En la comunicación al trabajador la empresa detallará la fecha previsible de extinción del contrato de trabajo.

iii) Oferta de los puestos de trabajo, de similar nivel y perfil, que hayan quedado vacantes, por el acogimiento de quienes los desempeñan a las medidas de prejubilación o baja indemnizada, en su caso. En el supuesto de que para acceder a este puesto de trabajo se requiriera una formación adicional, la Empresa se compromete a facilitar al trabajador la misma para el desempeño de sus nuevas funciones. Asimismo en el supuesto de que tuviera que trasladar su domicilio a otra localidad, se aplicarán al trabajador las condiciones pactadas en el presente Plan Social para el traslado de plaza.

iv) Rechazada la oferta del puesto de trabajo por el trabajador:

- o Si su fecha de nacimiento es anterior al 1 de enero de 1957 y cumple las condiciones de adscripción al Plan de Prejubilaciones, la Empresa los adscribirá a la medida de prejubilación pactada en el presente Plan Social.
- o Si su fecha de nacimiento es posterior al 31 de diciembre de 1956 el empleado tendrá que elegir entre adscribirse a la medida de baja incentivada o a la de suspensión de contrato. En caso de no elección por su parte, la Empresa le adscribirá al Plan de Bajas Incentivadas limitando la indemnización bruta a 65 días por año trabajado.

VI. VIGENCIA

La vigencia de las medidas acordadas en la presente cláusula se iniciará a partir de la fecha de autorización del presente acuerdo por la autoridad laboral mediante el Expediente de Regulación de Empleo y tendrán validez hasta el 30 de junio de 2013, aunque ese plazo podrá ser extendido y prorrogado por acuerdo entre las partes o en el supuesto de que no hubiere concluido en su integridad el proceso de integración bancaria.

VII. OBJETIVOS EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Durante la vigencia del Plan Social, la Compañía se compromete a no adoptar medidas por aplicación del artículo 41, en lo relativo a modificaciones sustanciales

de condiciones de trabajo de carácter colectivo, así como ninguna medida de reducción del número de trabajadores por aplicación de los artículos 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si durante la vigencia del Plan Social por razones técnicas y organizativas los objetivos de reordenación y adecuación de la plantilla fueran distintos de los aquí pactados, las partes se comprometen a negociar lo que en su caso proceda, para dar solución real a la adecuada dimensión de los recursos humanos de la empresa, sin perjuicio, del mantenimiento, cuanto menos, de las condiciones económicas pactada en el presente Plan Social.

Ambas partes se comprometen a que se respete lo pactado en el presente Acuerdo, evitando conflictos que pudieran surgir abiertos sobre los puntos detallados en mismo y que se ejecute de acuerdo con las reglas de la buena fe.

VIII. TRATAMIENTO FISCAL DE LAS COMPENSACIONES PACTADAS

Las obligaciones fiscales de los trabajadores se determinarán de acuerdo con la normativa fiscal vigente en cada momento para cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, y serán por cuenta del empleado de conformidad con la legislación fiscal aplicable

IX. COMISION DE INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO

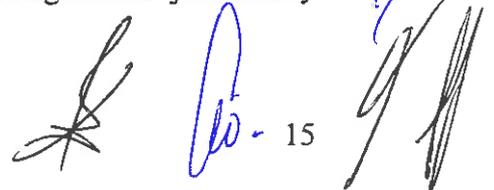
Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo, se creará una Comisión de Seguimiento del mismo, con capacidad de interpretación y aplicación de todos los temas relativos al mismo y que estará formada por las centrales sindicales que suscriben el presente acuerdo y por representantes de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Esta Comisión, por la parte social, estará formada por representantes de los sindicatos firmantes del presente acuerdo y como máximo 2 representantes por cada uno de ellos.

Durante el proceso de adhesión al Plan de Integración, el Departamento de Recursos Humanos informará diariamente a los representantes de la Comisión de Interpretación de las incorporaciones y exclusiones producidas.

X. CLAUSULA DE SALVAGUARDA PARA CAMBIOS LEGISLATIVOS:

Si se produjera en el futuro cualquier modificación normativa o reglamentaria, que altere el régimen vigente relacionado en la fecha de firma del presente acuerdo en materias de carácter laboral y que afecte a la instrumentación y coste de los compromisos que se pactan, las partes firmantes se comprometen a negociar la adaptación a la nueva situación de los compromisos y obligaciones jurídicas y económicas asumidas.



15

Como consecuencia de la firma del presente Acuerdo, la Compañía se compromete a acogerse y/o adaptarse a los posibles cambios legislativos relacionados con las prolongaciones y/o ampliaciones de edad en materia de jubilaciones en España y, más concretamente, al relacionado con el punto III.1.1 que menciona la prejubilaciones de los nacidos antes del 1/1/1957.

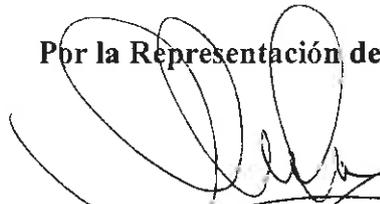
XI. RATIFICACIÓN DE ACUERDOS

Las partes hacen constar la necesidad de

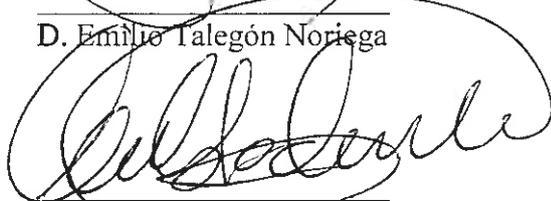
- (i) Por la Representación de los Trabajadores someter los acuerdos a la decisión de las Asambleas de trabajadores correspondientes, a la celebración de los Referéndum de ratificación que, en su caso, decidan y a la aprobación de los órganos competentes de las organizaciones sindicales que suscriben el presente documento.
- (ii) Por la Compañía someter la ratificación de los acuerdos a quien corresponda según los procedimientos internos.

Lo que firman las partes en prueba de conformidad en la fecha y lugar antes indicados.

Por la Representación de las Empresas:



D. Emilio Talegón Noriega



D. Carlos Gardeazabal Ortiz

Por los Representantes de los Trabajadores:

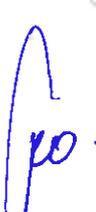
Sección Sindical de CC.OO.:



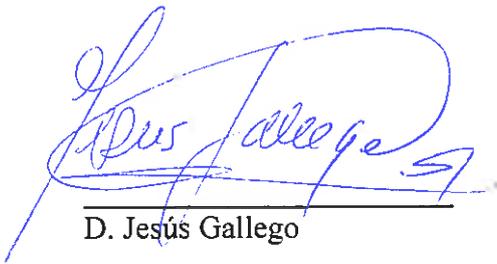
D. Antonio Saez



D. Pedro Ballesteros

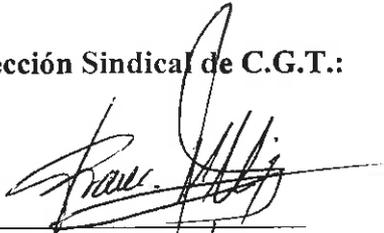
  



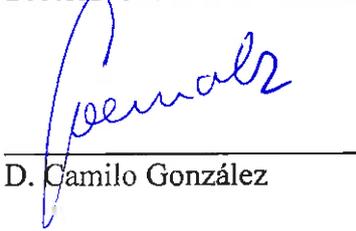
D. Jesús Gallego

Sección Sindical de C.G.T.:



D. Francisco Villajos

Sección Sindical de U.G.T.:



D. Camilo González

Sección Sindical de F.I.T.C.:



D. Jorge García



17

Sinergias

14/06/2010

	BNP España	Fortis Bank	BNPPAM	Fortis Gesbeta	Total
Dirección General	1		1		2
Secretaría General	1				1
Real Estate		1			1
Legal					0
Corporate Advisory					0
PSF	2	3			5
Advisory Desk		0			0
Customer Services					0
Marketing	1				1
Portofolio Management					0
Ingeniería Patrimonial				1	1
Soporte Central	10	4		1	15
Créditos		1			1
Madrid					0
FO	1	0			1
MO	2				2
Expal Geneva					
Barcelona					0
FO	1	2			3
MO	1	2			3
retail banking		2			2
Bilbao					0
FO	1				1
MO	2				2
Sevilla					0
FO	1	3			4
MO	2				2
Valencia					0
FO	2	1			3
MO	1	1			2
Retail banking		1			1
Valladolid					0
FO	1				1
MO					0
Coruña					0
FO	2				2
MO	2				2
Zaragoza					0
FO		2			2
MO		1			1
Total	34	24	1	2	61
Fund Adm/ Gesbeta			1	12	13
	34	24	2	14	74

BNP Paribas Sucursal			
Fortis Bank		Sinergias	
		Total	
	ALM Treasury	0	
	Fixed Income	4	
	Structured Finance	1	
	Corporate Finance	0	
	Equity	14	
	Financial Institution Group	0	
	Coverage	0	
	Factoring	0	
Madrid	CTBE	0	
	Management	0	
	Management	0	
	Pool Secretarias	4	
	Value Preservation Group	0	
	Business Center	2	
	Cash Management	0	
	Analistas Madrid	0	
	Electronic banking	0	
	Global Trade Services	0	
	Client Markets	0	
	RM Madrid	1	
	Barcelona	Analistas Barcelona	1
		Cash Management	0
Business Center		2	
RM Barcelona		2	
Coruña	Analistas Coruña	0	
	RM Coruña	0	
Bilbao	Global Trade Services	1	
	Business Center	2	
Sevilla	Business Center	6	
Valencia	Business Center	4	
Zaragoza	Business Center	2	
	Operations		
Madrid	Director Operaciones	0	
	Back-Office Madrid	2	
	Back-Office ALM	0	
	Back-Office Crédito	3	
	Cash Management	0	
	Customer Services Madrid	1	
	Medios de Pago Nacional	6	
	Medios de pago Internacional	5	

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

BNP Paribas Sucursal		
Fortis Bank		Sinergias
		Total
Mi:	Trade Finance	1
	Commercial Discount and Confirming	0
	Liquidación Equities	5
	Desarrollo Proyectos	0
	Business Center Madrid	3
	Electronic Banking	0
	Reporting Operacional	2
Barcelona	Back-office Barcelona	0
	Customer Services Barcelona	0
	Business Center Barcelona	2
Bilbao	Back-Office Bilbao	0
	Customer Services Bilbao	0
	Business Center Bilbao	1
Sevi	Business Center Sevilla	2
Vale	Business Center Valencia	0
Coruña	Back-Office Coruña	0
	Customer Services Coruña	0
Zaragoza	Business Center Zaragoza	1
	IT/Organización	4
	Finance	3
	Legal	2
	Communication	0
	Compliance	0
	HR	3
	Facility	4
	Permanet Control	1
	Auditoría	0
	Riesgos	0
	Fortis Lease	2
	Total	99