

**ACUERDO COLECTIVO SOBRE EL SISTEMA DE PREVISION  
SOCIAL  
Y EXTERNALIZACION DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES  
EN CITIBANK ESPAÑA, S.A.**

En Madrid, a 11 de noviembre de 2002

**REUNIDAS**

Las personas que a continuación se relacionan y en la representación que respectivamente ostentan:

**De una parte** la Dirección de CITIBANK ESPAÑA, S.A., representada por D.  
en su calidad de Presidente.

**De otra parte** las Secciones Sindicales Estatales de UGT, CC.OO, FITC y CIG, asistidas de sus respectivas Federaciones.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad, en la condición que cada uno comparece, para concluir el presente Acuerdo Colectivo y

**MANIFIESTAN**

- Es voluntad de las partes sustituir el Sistema de Prestaciones Complementarias regulado en el Convenio Colectivo de Banca, por un nuevo Sistema de Previsión Social que integre la totalidad de las obligaciones y derechos del Banco y sus empleados en materia de previsión social, las cuales se recogen expresamente en este Acuerdo.

- En virtud de la Cláusula Adicional Sexta del vigente Convenio Colectivo de Banca y al amparo de lo dispuesto por el R.D. 1.588/1999, de 15 de octubre, sobre exteriorización de los compromisos por pensiones, las partes se reconocen plena y recíprocamente capacidad para formalizar dicha sustitución y suscribir el presente Acuerdo Colectivo sobre el Sistema de Previsión Social y Externalización de Fondo de Pensiones de los trabajadores de CITIBANK ESPAÑA, S.A.

En virtud de lo anterior, el acuerdo se formaliza conforme a las siguientes:

## CLAUSULAS

### PRIMERA.- OBJETO Y NATURALEZA JURKDICA

El presente Acuerdo tiene como objeto:

La sustitución total del sistema de previsión social *complementario* existente en CITIBANK ESPAÑA, S.A., al amparo de lo establecido en la Cláusula Adicional Sexta del vigente Convenio Colectivo de Banca.

El sistema de previsión social establecido en el presente Acuerdo Colectivo sustituye en *su* totalidad, para los colectivos a los que se refiere, al regulado en el Convenio Colectivo de Banca (artículos 35, 36, 37 y 38), y a cualquier norma que en el Convenio Colectivo de Banca, pueda en el futuro regular esta materia.

Queda expresamente exceptuado de esta sustitución el Artículo 34 .del vigente Convenio Colectivo de Banca, ó aquellos que le sustituyan en el futuro.

La exteriorización de los compromisos por pensiones regulados en el presente Acuerdo, al amparo de lo establecido en el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas (R.D. 1.588/1999, de 15 de Octubre) y demás disposiciones complementarias,

Para formalizar la exteriorización recogida en el presente Acuerdo, CITIBANK ESPAÑA, S.A. promoverá Un Plan. de Pensiones del Sistema de Empleo, en el que se *integrarán todos* los trabajadores que se adhieran al mismo, en los colectivos y condiciones que más adelante se especifican.

Dicho Plan de Pensiones se ajustará a lo prevenido por la Ley 8/87, de regulación de Planes y Fondos de Pensiones y su Reglamento, por la Ley 30/95, de Ordenación y Supervisión de Seguros privados y su normativa de desarrollo, así como por el Real Decreto 1.588/1999 y disposiciones complementarias.

### SEGUNDA.- COLECTIVOS INCLUIDOS

La instrumentalización de los compromisos por pensiones a través de este Plan de Pensiones afectará a los compromisos asumidos por la empresa con cada uno de los colectivos

- **Colectivo A).-** Al que podrá pertenecer el personal en activo conforme al artículo 6º del R.Dl. 588/1999, de 15 de octubre, con antigüedad reconocida en Banca anterior al 8 de marzo de 1980.
- **Colectivo B).-** Al que podrá pertenecer el personal en activo conforme al artículo 6º del R.D. 1.588/1999, de 15 de octubre, con antigüedad reconocida en Banca con posterioridad al 7 de marzo de 1980.

A los efectos del presente Acuerdo, se considerará que se encuentran en activo las personas cuya relación laboral no se encuentre extinguida por despido, baja voluntaria u otras causas, entendiéndose que también se encuentran en activo las personas cuya relación laboral se encuentra suspendida pero tan sólo en aquellos supuestos incluidos en el apartado 1.e) de la cláusula séptima del presente acuerdo.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de las previsiones del presente acuerdo, los trabajadores cuya relación laboral con el Banco se encuentre extinguida por cualquier causa, sea o no voluntaria, a la firma de este acuerdo.

### **TERCERA.- CONTINGENCIAS Y PRESTACIONES**

Las contingencias y prestaciones cubiertas por el Plan de Pensiones para cada Colectivo son las siguientes:

- **Colectivo A).**- Contingencia de jubilación y sus derivadas, así como los riesgos de la vida activa (incapacidad y fallecimiento). Todas estas contingencias serán cubiertas por el Plan de Pensiones mediante un sistema de prestación definida que cubra las prestaciones especificadas en el ANEXO I del presente Acuerdo.
- **Colectivo B).**- Contingencia de jubilación que será cubierta por el Plan de Pensiones mediante un sistema de aportación definida, especificado en la cláusula CUARTA del presente Acuerdo; así como el riesgo de incapacidad y fallecimiento, de la vida activa y la prestación de fallecimiento en la situación de pasivo, que serán cubiertos por el Plan de Pensiones mediante un sistema de prestación definida establecido en la cláusula sexta, que cubra las prestaciones especificadas en el Anexo I del presente Acuerdo.

**Salario Pensionable.**- El salario anual pensionable sobre el que se cubrirán las prestaciones de jubilación del Colectivo A) y las de los riesgos de la vida activa de los Colectivos A) y B), será el especificado en el ANEXO II del presente Acuerdo.

### **CUARTA.- COLECTIVO B).- JUBILACION**

La contingencia de jubilación del Colectivo B) se cubrirá, mediante un sistema de aportación definida, de la siguiente forma:

El Banco realizará aportaciones mensuales de CUARENTA Y CUATRO CON DIECISIETE Euros (44,17 €) por cada trabajador, al Plan de Pensiones. El importe total de dichas aportaciones será de QUINIENTOS TREINTA Euros (530 €) anuales, para el año 2002, importe que se revalorizará anualmente, a partir del 1 de enero de 2003, en el mismo porcentaje que el salario base establecido en el Convenio Colectivo de Banca.

Dichas aportaciones se devengarán por dozeavas partes, si bien la aportación correspondiente al año 2002 se realizará por su cuantía total anual en una sola vez. (530€)

Para tener derecho a esta aportación, habrá de acreditarse nueve meses de antigüedad en la empresa. Superado este periodo el trabajador que continuara prestando servicios efectivos

tendrá derecho a percibir las aportaciones correspondientes a los nueve meses de antigüedad transcurridos, en el momento en el que se le realicen aportaciones comentadas

Los derechos consolidados de los partícipes del Colectivo B) no se tendrán en cuenta para la cobertura de los riesgos de la vida activa, ni para la prestación de fallecimiento en situación de pasivo.

Los trabajadores que estando de alta en la empresa en el momento de la constitución del Plan no cuenten con los nueve meses de antigüedad requeridos en el punto 1, una vez superado este período, recibirán las correspondientes aportaciones que serán calculadas sobre los importes indicados en el párrafo segundo de este apartado (QUINIENTOS TREINTA Euros <530 €) proporcionalmente al tiempo que hayan estado prestando servicios antes de la constitución del Plan.

#### **QUINTA.- PLAN DE REEQUILIBRIO**

La Comisión Promotora ó, en su caso, la Comisión de Control acordará un plan de reequilibrio en virtud del cual se integren dentro del Plan de Pensiones los derechos por servicios pasados correspondientes a compromisos por pensiones para el personal activo incluido en el colectivo "A".

El Plan de reequilibrio establecerá la forma de pago por la Entidad Promotora de los compromisos reflejados en el mismo, que se efectuará en los plazos máximos permitidos por la legislación vigente

#### **SEXTA.- COBERTURA DE CONTINGENCIAS Y PRESTACIONES;**

Las prestaciones definidas descritas en el ANEXO 1 del presente Acuerdo, a que son acreedoras las personas de los Colectivos A) y B), serán cubiertas por el Banco a través del Plan de Pensiones y de las pólizas complementarias que en su caso correspondan.

##### **a) Colectivo A).- Jubilación y contingencias derivadas de dicha situación (Reversibilidad por viudedad y orfandad).-**

La prestación por la contingencia de jubilación, descrita en el ANEXO I, se garantizará por el Promotor mediante un sistema de Prestación Definida, con el siguiente régimen de aportaciones:

- 1) Reconocimiento y aportación de los derechos por servicios pasados devengados hasta el 31-12-2001.- Los derechos devengados por las personas del Colectivo A), a efectos de la prestación de jubilación, se calcularán utilizando las bases técnicas y criterios de valoración que se describen en el ANEXO III del presente Acuerdo y se aportarán al Plan de Pensiones en la fórmula acordada en el Plan de Reequilibrio previsto en la cláusula QUINTA.

En el caso de que no sea posible la integración en el plan de la totalidad de los derechos devengados, por los límites legales de aportación máxima a planes de pensiones, el Promotor contratará una póliza complementaria donde se destinará el

exceso de dicho límite del modo previsto en el apartado e)2.a) de la presente cláusula SEXTA.

Los cálculos actuariales, a efectos de servicios pasados, se realizarán considerando como fecha de jubilación la más temprana en la que puedan acceder a la misma en Seguridad Social, contando en ese momento con cuarenta años de servicios en Banca y como límite los 65 años de edad.

- 2) Aportaciones futuras.- Las aportaciones futuras del Colectivo A) devengadas cada año, destinadas a cubrir los compromisos de la prestación de jubilación y sus derivadas, se efectuarán anualmente por el Promotor al Plan de Pensiones y a nombre de cada partícipe, hasta el límite legal anual de cada trabajador permitido por la normativa vigente, destinándose el exceso sobre dicho límite, en su caso, a una póliza de seguro que cubra dicha contingencia, del modo previsto en el apartado e) de la presente cláusula SEXTA. Las ganancias actuariales que se generen anualmente, servirán para reducir las aportaciones futuras.

b) **Colectivo B).**-

1) **Jubilación**

La contingencia de jubilación del Colectivo B) se cubrirá, mediante el sistema de aportación CUARTA de este Acuerdo.

Las aportaciones se abonarán mensualmente por el Promotor al Plan de pensiones.

2) **Viudedad y orfandad en situación de pasivo.-**

La prestación por la contingencia de viudedad y orfandad en situación de pasivo, descrita en el ANEXO I, se garantizará por CITIBANK ESPAÑA, S.A. mediante un sistema de Prestación Definida, financiándose las aportaciones mediante una póliza de seguros. Las primas del seguro se determinarán de manera tal que siempre quede financiada la parte devengada del compromiso en base al método de cálculo descrito en el Anexo III del presente Acuerdo.

Los cálculos actuariales, a efectos de derechos devengados, se realizarán considerando como fecha de jubilación la más temprana en la que puedan acceder a la misma en Seguridad Social, ~~contando en ese momento con cuarenta años de servicios en Banca y como límite los 65 años de edad.~~

En el caso de baja en la Empresa, por cualquier causa distinta de alguna de las contingencias previstas en este Acuerdo, el trabajador tendrá derecho a percibir, de este seguro, en el momento en que se jubile ó invalide ó sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la provisión matemática capitalizada hasta el momento de la percepción.

c) **Colectivos A) y B) - Riesgos de la vida activa: Incapacidad y fallecimiento (viudedad y orfandad).**-

Las aportaciones para las contingencias y prestaciones de riesgos de la vida activa, especificadas en el ANEXO I, para todas las personas de los Colectivos A) y B), se realizarán por su totalidad el primer día hábil de cada año, o en la fecha que se haya pactado con la Compañía Aseguradora, con la finalidad de contratar la póliza de seguro correspondiente.

Dichas aportaciones se realizarán a nombre de cada partícipe, hasta el límite legal anual de cada trabajador permitido por la normativa vigente, destinándose el exceso sobre dicho límite, en su caso, a una póliza de seguro que cubra dicha contingencia, que será contratada por el Banco, del modo previsto en el apartado e.3) de la presente cláusula SEXTA.

**d) Común para todos los colectivos y aportaciones:**

La imputación de las aportaciones al Plan de pensiones se realizará en primer lugar para cubrir la contingencia de jubilación y en segundo lugar para cubrir los riesgos de la vida activa.

Los partícipes de los colectivos A) y B) podrán efectuar aportaciones voluntarias al Plan de pensiones que, en ningún caso, se tendrán en cuenta para cubrir las prestaciones descritas en los apartados a), b) c) y e) de la presente cláusula SEXTA.

El personal del Banco que se encuentre en excedencia en otra empresa participada por CITLBANK, donde también exista un sistema de previsión social complementaria del sistema de empleo, podrá optar entre uno u otro sistema.

**e) Seguros.-** Para la cobertura de las prestaciones derivadas del sistema de previsión social aquí convenido se contratarán los siguientes seguros:

**1) Seguro para cubrir los riesgos de vida activa (Fallecimiento, viudedad, orfandad e incapacidad producidos mientras la situación laboral del empleado es en activo).-**

Para cubrir los riesgos de la vida activa de los partícipes de los Colectivos A) y B) el Plan de pensiones contratará un seguro temporal anual renovable cuya prima, que será calculada individualmente para cada empleado, será aportada por el Banco al Plan de pensiones por la parte que corresponda a la anualidad corriente, en el primer día hábil de cada año que corresponda, o, en su caso, en la fecha que se haya pactado con la Compañía Aseguradora. Las ganancias actuariales o participaciones en beneficios que se generen anualmente servirán a reducir en primer lugar las primas del referido temporal anual renovable y en segundo lugar las aportaciones futuras para las contingencias de jubilación y sus derivadas.

**2) Seguro por la eventual financiación complementaria de la prestación de jubilación:**

**a).- Colectivo A.** - El Banco contratará un seguro complementario de vida para financiar los eventuales déficits de prestaciones que pudieran surgir a raíz de la aplicación de los límites legales de aportación a los planes de pensiones.

Las prestaciones de jubilación y sus derivadas, descritas en el ANEXO I de este Acuerdo serán cubiertas, en los casos en que proceda, en parte por el Plan de Pensiones y en parte por el seguro colectivo descrito de modo que entre ambos instrumentos se complete la

prestación que corresponda. Las ganancias actuariales o participaciones en beneficios que se generen serán de libre disposición por el Banco.

En el caso de baja en la Empresa, por cualquier causa distinta de alguna de las contingencias previstas en este Acuerdo, el trabajador tendrá derecho a percibir, de este seguro, en el momento en que se jubile ó invalide ó sus beneficiarios en caso de fallecimiento la provisión matemática capitalizada hasta el momento de la percepción.

**b).- Colectivo B.-** En caso de que por la aportación destinada a la jubilación se supere el límite legal de aportaciones del partícipe, el Banco contratará un seguro colectivo de vida por dicho exceso de aportación sin coste alguno para el trabajador. En el caso de baja en la Empresa, por cualquier causa distinta de alguna de las contingencias previstas en este Acuerdo, el trabajador tendrá derecho a percibir en el momento en que se jubile ó invalide ó sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la cuantía que al momento de la baja se derive del equivalente al valor de rescate al momento de la baja más su correspondiente capitalización hasta el momento de percepción.

Para financiar las prestaciones de viudedad y orfandad en situación de pasivo descritas en el Anexo I el banco contratará un seguro colectivo. En el caso de baja en la Empresa, por cualquier causa distinta de alguna de las contingencias previstas en este Acuerdo, el trabajador tendrá derecho a percibir en el momento en que se jubile ó invalide ó sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la cuantía que al momento de la baja se derive del equivalente al valor de rescate al momento de la baja más su correspondiente capitalización hasta el momento de percepción.

En ninguno de los colectivos se imputarán fiscalmente las primas a los trabajadores siempre y cuando lo permita la legislación vigente.

**3)- Seguro por exceso de aportación para riesgos de la vida activa.-** En el caso de que por la aportación destinada a riesgos de la vida activa se supere el límite legal de aportaciones del partícipe, el Banco contratará un seguro colectivo de vida sin coste alguno para los trabajadores por los que el Banco efectúe el pago de la prima del seguro. Las prestaciones de riesgo descritas en el ANEXO 1 de este Acuerdo, serán cubiertas, en los casos en que proceda, en parte por el Plan de Pensiones y en parte por el seguro colectivo descrito en el párrafo anterior, de modo que entre ambos instrumentos complete la prestación que corresponda. Las ganancias actuariales o participaciones en beneficios que se generen anualmente serán de libre disposición por el Banco.

**4)- Seguro para los excedentes del Colectivo A)-** En el caso de los empleados del colectivo A) que se encuentren en situación de excedencia en el Banco, al momento de creación del plan de pensiones, salvo que dicha excedencia sea por maternidad, cuidado de un familiar, ejercicio de cargo público representativo, función sindical ó por estar prestando sus servicios en otras empresas participadas por CITIBANK y por lo tanto no causen alta en el Plan de Pensiones, el Banco contratará, desde el momento del reingreso, un seguro colectivo de vida, cuya prima no se imputará fiscalmente a los empleados de que se trate siempre y cuando la legislación vigente lo permita, para cubrir la

contingencia de jubilación, en su caso. Las ganancias actuariales o participaciones en beneficios que se generen anualmente serán de libre disposición por el Banco.

Las prestaciones de jubilación y sus derivadas, descritas en el ANEXO I de este Acuerdo, serán cubiertas en los casos en que proceda, en parte por el Plan de Pensiones y en parte por el seguro descrito en el párrafo anterior, de modo que entre ambos instrumentos se complete la prestación que corresponda

En el caso de baja en la Empresa, por cualquier causa distinta de alguna de las contingencias previstas en este Acuerdo, el trabajador tendrá derecho a percibir, de este seguro, en el momento en que se jubile ó invalide ó sus beneficiarios en caso de fallecimiento, a la provisión matemática capitalizada hasta el momento de la percepción.

f) El concepto de ganancia actuarial quedará definido en la Base Técnica del presente Plan de Pensiones para el Sistema de Empleo.

### SÉPTIMA.- EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE APORTACIONES

#### 1. Extinción de aportaciones:

El Banco dejará de realizar aportaciones en los siguientes casos:

- a) Extinción definitiva, sin mantenimiento de compromisos por pensiones, de la relación laboral del trabajador con CITIBANK ESPAÑA, S.A..
- b) Muerte del partícipe.
- c) Pase del trabajador a la situación de beneficiario.
- d) Cumplimiento de la edad de 65 años ó de aquella anterior que se ha calculado a efectos de este Acuerdo para determinar los Servicios Pasados, en el caso de los trabajadores que tienen en el momento de la firma de este Acuerdo, derecho a la jubilación anticipada. En este caso se suspenderán tan sólo las aportaciones de jubilación.
- e) Suspensión de la relación laboral con el CITIBANK ESPAÑA, S.A. por cualquier causa, con las siguientes excepciones:
  - En la situación de maternidad, adopción y acogimiento previo, durante los períodos de descanso que en tales situaciones se disfruten de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.
  - Durante la situación de incapacidad temporal reconocida por la Seguridad Social.
  - Durante la privación de libertad sin sentencia condenatoria firme.
  - Durante el periodo de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. Por el ejercicio del derecho de huelga.
  - Durante el periodo de excedencia por maternidad, excedencia forzosa por ejercicio de un cargo público, función sindical o por estar prestando sus servicios en otras empresas participadas por CITIBANK.
  - Durante los primeros tres años de excedencia para atender el cuidado de un hijo o de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

#### 2. Excedencias actuales:



- a) Al personal del Colectivo A) en excedencia por las excepciones establecidas en el punto e) del apartado 1) anterior, se le incorporarán sus servicios pasados al Plan de Pensiones, como partícipe en activo del colectivo A).
- b) El resto de excedentes del Colectivo A), en caso de reingreso en el Banco, causarán alta en el plan de pensiones en el Colectivo A y su prestación de jubilación será cubierta a través del Plan y de la póliza de seguros establecida en la cláusula SEXTA, apartado 4.

### 3. Excedencias futuras.-

- a) Se suspenderán las aportaciones de los partícipes en excedencia, salvo las excepciones establecidas en el punto e) del apartado 1) anterior.
- b) A los partícipes del Colectivo A) que se acojan a una excedencia y se les suspendan las aportaciones corrientes, se les reanudarán las aportaciones en el momento del reingreso al Banco, adecuando la financiación hasta alcanzar el 100% de la prestación a la que tengan derecho, de acuerdo con lo especificado en el ANEXO I, sin perjuicio de las eventuales disminuciones de aportaciones derivadas de las ganancias actuariales generadas anualmente. Estos partícipes, mientras estén en excedencia, pasarán a ser partícipes en suspenso y no podrán movilizar sus derechos consolidados, salvo que se extinga definitivamente su relación laboral con el Banco por causa distinta de la prejubilación, jubilación, declaración de incapacidad ó fallecimiento.
- c) A los partícipes del Colectivo B) que se acojan a una excedencia y se les suspendan las aportaciones corrientes, se les reanudarán las aportaciones en el momento del reingreso al Banco. Estos partícipes, mientras estén en excedencia, pasarán a ser partícipes en suspenso.

### 4. Prejubilaciones

Las partes manifiestan que la suscripción en el futuro de cualquier acuerdo de prejubilación, sólo será posible cuando el Promotor esté de acuerdo con su realización y, por lo tanto, salvo que el Promotor no decida lo contrario, no se aplicarán prejubilaciones al personal en activo.

En aquellos casos en los que el Promotor decida acordar prejubilaciones con los trabajadores, ya sea por la vía de suspensión del contrato, ya sea por la vía de extinción, al partícipe prejubilado se le considerará, sólo a los efectos de sus derechos en el Plan de Pensiones, como si hubiese permanecido en activo, incluyendo los incrementos salariales y con aportaciones hasta el momento en que el prejubilado acceda a la jubilación efectiva.

### OCTAVA.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE PENSIONES

1).- El Reglamento del Plan de Pensiones contemplará de forma expresa las siguientes cuestiones:

- La Comisión de Control del Plan de Pensiones estará formada por 6 personas, 3 designados por el Promotor y 3 partícipes designados por la Representación Legal de los Trabajadores firmante del presente acuerdo.

- e Los beneficiarios del Plan de Pensiones estarán representados por los partícipes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones.
- La Presidencia de la Comisión de Control del Plan de Pensiones la ostentará una persona elegida por la Comisión de Control de entre los representantes de los Partícipes en dicho órgano y a propuesta de éstos.
- e El Secretario será elegido de entre los miembros de la Comisión de Control propuestos por la Entidad Promotora.

2)- El Plan de Pensiones de Empleo al que se refiere este Acuerdo, se integrará en un Fondo de Pensiones de nueva constitución que se denominará Plan de Pensiones del personal del CITIBANK ESPAÑA, S.A., cuya gestión corresponderá al Santander Central Hispano, siendo el Depositario el Santander Central Hispano.

3)- Para la formalización del Plan será el Promotor del Plan quien se encargue de elegir a la entidad gestora, la entidad depositaria, el fondo de pensiones y las entidades aseguradoras. Asimismo será el promotor quien decida asegurar o no las prestaciones del Colectivo A).

4)- El Promotor del Plan elegirá al Actuario que realice las actividades necesarias para el desenvolvimiento ordinario del Plan. No obstante, el Actuario que deba realizar la revisión del sistema financiero y actuarial del Plan con la periodicidad establecida legalmente como máxima, según lo dispuesto en el artículo 9.5 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, será elegido por los representantes de los Partícipes. El coste del Actuario elegido por el Promotor será asumido por el Plan y el coste del Actuario elegido por los representantes de los Partícipes será asumido por el Promotor, ninguno de ellos podrá superar el coste ofertado por tres entidades de reconocido prestigio designadas por la Comisión de Control

5)- El Reglamento del Plan de pensiones recogerá la necesidad de contar con una mayoría cualificada de  $\frac{3}{4}$  de los miembros de la Comisión Promotora o de la Comisión de Control para tomar la siguiente decisión:

- Modificación de la composición de la Comisión de control del Plan.

Sin embargo, para la adopción de las decisiones que a continuación se enumeran tan solo se precisará mayoría simple:

- Cambio de entidad gestora
- Cambio de entidad depositaria
- Cambio de Fondo de pensiones
- e Cambio de la/ s entidad es aseguradora/ s.

6)- Las normas de funcionamiento del Fondo de pensiones en el que se integrará el Plan de empleo recogerán la necesidad de una mayoría cualificada de  $\frac{3}{4}$  de los miembros de la Comisión de Control del Fondo para tomar la siguiente decisión:

- Modificación de la composición de la Comisión de Control del Fondo.

Por el contrario, para la adopción de las decisiones que a continuación se enumeran, la mayoría requerida será tan sólo mayoría simple:

- El cambio de entidad gestora
- El cambio de entidad depositaria.
- Cambio de la/ s entidad/es aseguradoras.

7) Las decisiones que afecten a la política de inversión serán adoptadas según lo expuesto a continuación:

- Cuando la mayor parte del fondo, esto es, a partir del 60% del mismo, sea de prestación definida, se precisará, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes del Promotor.
- Cuando la mayor parte del fondo, a partir del 60% del mismo, esté integrada por las aportaciones del colectivo "B", se precisará, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control.
- Cuando se dé Una situación distinta a las anteriores las decisiones se adoptarán por mayoría simple de la Comisión de Control.

8) El plazo para adherirse al Plan de Pensiones será de dos meses desde su formalización o desde que se reúnan las condiciones de adhesión., en su casa, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del presente acuerdo.

No obstante, el Banco' asegurará la contingencia de riesgos de la vida activa de cualquier trabajador desde el primer día de prestar servicios activos en el Banco, bien a través del Plan de Pensiones, bien a través de póliza de *seguros* contratada por el propio Banco, una vez que estos instrumentos estén vigentes.

9) Los trabajadores cuya relación laboral quede extinguida antes de la edad de jubilación, deberán movilizar sus derechos consolidados.. Los derechos consolidados serán los que establezca, en cada momento, la legislación vigente por lo que, en la actualidad, son para el Colectivo A) su provisión matemática (incluidas las cantidades pendientes de traspasar y/o amortizar por el Plan de Reequilibrio) más el correspondiente- margen de solvencia (en cualquier caso los derechos consolidados incluirán los servicios pasados pendientes de financiar según lo establecido en el plan de reequilibrio) y para el Colectivo B) su fondo de capitalización.

### **NOVENA- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO Y SUBSANACION DE ERRORES**

El presente Acuerdo colectivo y los que el Banco y los Representantes de los Trabajadores puedan formalizar en el futuro, con eficacia general, sobre materias de previsión social complementaria, se incorporarán automáticamente al Reglamento del Plan de Pensiones.

En consecuencia, la Comisión de Control del Plan de Pensiones, incorporará automáticamente dichos Acuerdos colectivos al Reglamento.

La subsanación de errores materiales ó de hecho que pudieran haberse cometido en los anexos ó en el texto del Acuerdo se producirán de modo inmediato cuando se observen y se comunicarán a las otras partes implicadas, debiendo, si fueran relevantes, redactar un nuevo documento conjunto donde se recoja la rectificación.

#### **DECIMA.- CAMBIO EN SITUACION DE INCAPACIDAD**

Si una persona, ingresada en Banca antes del 8 de marzo de 1980, que se encuentre hoy en situación de incapacidad permanente, en grado permanente para el trabajo habitual o absoluta ó para toda profesión, viera revisada esta calificación en el futuro y se reincorporara a la plantilla del CITIBANK ESPAÑA, S.A., tendrá derecho a incorporarse al Colectivo A), con los servicios pasados que para jubilación le correspondan, integrados en el Plan de Reequilibrio ó, de no ser esto posible, garantizados a través de una póliza de seguros, con los mismos derechos de los establecidos para los excedentes.

#### **UNDECIMA.- COMISION DE INTERPRETACION**

Se creará una comisión, que estará compuesta por un máximo de 6 miembros, la mitad de los cuales serán designados por el Banco y la otra mitad por la otra parte. signataria, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en este Acuerdo le sean formalmente sometidas, sin perjuicio de poder plantear también ante los Tribunales que corresponda cualquier discrepancia que pueda surgir sobre este Acuerdo y que no se hubiera resuelto en la Comisión antedicha.

#### **DUODECIMA.- EFECTIVIDAD Y ENTRADA EN VIGOR**

La efectividad de este Acuerdo, que entra en vigor en el día de hoy, queda condicionada a que se suscriban las pólizas de seguro necesarias y a la formalización de todos los documentos ó pólizas exigidos por el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, en los términos pactados y en los plazos y condiciones previstos en el R.D. 1588/99, así como a que las instituciones que tengan que autorizarlo (Dirección General de Seguros, Banco de España, etc...) den su conformidad a los mismos.

La formalización del Plan de pensiones implicará que los compromisos por pensiones del Banco queden circunscritos a los asumidos en Plan de Pensiones y en los contratos de seguro antes especificados.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

La diferenciación de aportaciones que para los distintos colectivos se establecen en el Plan de Pensiones del CITIBANK ESPAÑA, S.A., es fruto de Acuerdo en sede de negociación colectiva, a los efectos del artículo 5.3 del R.D. 130711988, respetándose, por tanto, el principio de no discriminación de los planes de pensiones.

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Dada la dificultad técnica existente en estos momentos para la empresa, que impide que la misma disponga de los datos históricos necesarios para contrastar los PE y ante la premura existente en cuanto a la obligación de formalizar la externalización antes del 16 de noviembre del presente año, el Plan de Pensiones y el Plan de Reequilibrio se formalizarán con los PE que actualmente tiene calculados el Banco.

Antes del 31 de enero de 2003, el banco remitirá a los partícipes del Plan, una comunicación conteniendo los datos personales, profesionales y económicos que obran es su poder y que hayan sido utilizados para la formalización del Plan, a efectos de que los mismos sean revisados y, en su caso, corregidos.

Una vez corregidos estos datos por los partícipes, los PE de todos los años posibles de jubilación, 60 a 65 años ambos inclusive de cada partícipe del Colectivo A) serán calculados y contrastados por los actuarios designados por cada parte para la negociación de este acuerdo y aprobados por la comisión de interpretación prevista en la **cláusula undécima**.

Con los PE acordados y los datos personales y profesionales verificados por los partícipes, se procederá a realizar las correcciones que se correspondan a dichos datos, tanto en servicios pasados como en la provisión matemática que corresponda a cada partícipe, asumiendo el banco la diferencia de coste, si la hubiera, de este nuevo cálculo y realizando las aportaciones al plan de pensiones que procedan, para cada trabajador.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

De conformidad con la modificación del Art. 4 de la Ley 811987, establecida por la Ley 2412001 de 27 de diciembre (B.O.E. 313 de fecha 31-12-2001), los firmantes acuerdan considerar partícipes del "PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CITIBANK ESPAÑA, S.A.", a todos los integrantes del personal en activo de CITIBANK ESPAÑA, S.A. en la fecha de su formalización quienes, en un plazo de 30 días a contar desde la recepción de la notificación de su pertenencia al Plan, podrán renunciar voluntariamente a su condición de partícipes, en cuyo caso serán excluidos como partícipes del Plan de Pensiones a todos los efectos, perdiendo todos los derechos que se deriven del presente acuerdo.

### **DISPOSTCION TRANSITORIA TERCERA**

1) Al amparo de lo dispuesto en el art. 8.1 a) del Real Decreto 158811999, de 15 de octubre, la Comisión Promotora del Plan de Pensiones estará compuesta por doce miembros, seis designados por el promotor y otros seis por la representación de los trabajadores.

Las partes designan expresamente:

a) Por los promotores:

- D.
- D.

- Dña.
- D.
- D.
- D.

b) Por la representación de los trabajadores:

- D.
- D.
- 
- D.
- D.
- D.

2) Al amparo de lo dispuesto en la cláusula UNDECIMA del presente acuerdo, la Comisión de Interpretación estará compuesta por seis miembros, tres designados por el promotor y otros tres por la representación de los trabajadores.

Las partes designan expresamente:

c) Por los promotores:

- D.
- D.
- D.

d) Por la representación de los trabajadores:

- D.
- D.
- D.

## ANEXO I

### **PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES DE CITIBANK ESPAÑA, S.A. ACORDADA Y REGULADA POR EL PRESENTE ACUERDO COLECTIVO DE PREVISION SOCIAL Y EXTERNALIZACION DE FONDO DE PENSIONES.**

**PRIMERO.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual de los partícipes de los Colectivos A) y B) (Proviene del Art. 35 del XVIII Convenio Colectivo de Banca).**

1.- Los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, tendrán derecho a una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo, por aplicación del Convenio Colectivo de Banca, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

El Plan de Pensiones abonará la cantidad a su cargo por dozavas partes en cada mes natural.

2.- La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo del Fondo de Pensiones se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3.- Tendrán igual consideración a los efectos de esta calificación, los mayores de 60 años que estén aquejados de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria tercera del texto articulado de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

4.- Cuando la incapacidad de un empleado del CITIBANK ESPAÑA, S.A. le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, tendrá derecho a la cantidad establecida en el punto 2 del apartado cuarto de este Anexo, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

**SEGUNDO.- Jubilación de los partícipes del Colectivo A). (Proviene del Art. 36 del XVIII Convenio Colectivo de Banca).**

1.- El personal ingresado en CITIBANK ESPAÑA, S.A. antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de Previsión Social, podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que cumpla 65 años de edad, con la prestación económica que más adelante se indica y que percibirá del Plan de Pensiones y, en su caso, del seguro colectivo de vida según lo establecido en el punto Sexto del acuerdo.

2.- El personal ingresado en CITIBANK ESPAÑA, S.A. antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de Previsión Social, desde el momento que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica que más adelante se indica y que percibirá de acuerdo con lo regulado en las estipulaciones del presente Convenio de Previsión Social.

3.- El personal ingresado en CITIBANK ESPAÑA, S.A. antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de Previsión Social, desde el momento que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica que más adelante se indica y que percibirá de acuerdo con lo regulado en las estipulaciones del presente Convenio de Previsión Social.

4- La prestación establecida en los puntos anteriores, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Anexo II como salario pensionable, calculadas en cómputo anual a la fecha en que se produzca la jubilación de cada partícipe.

Fórmula:

$$\frac{A(SNA - SS) - (B \frac{\sum BC}{84} 12)}{SNA} 100 = PE$$

A =	65 años.....	100%
	60 a 64 años con 40 de servicio .....	95%
	60 a.64años sin 40 de servicio .....	90%
B =	65 años.....	100%
	64 años.....	92%
	63 años.....	84%
	62 años.....	76%
	61 años.....	68%
	60 años.....	60%

SNA = Salario nominal de Convenio Colectivo de Banca al 31.12.87, anualizado, como si en



dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio Colectivo de Banca vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, *anualizada*, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

SBC = Suma de bases de cotización del empleado (periodo 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al periodo 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica al que tiene derecho el empleado.

$(B \frac{\sum BC}{84} - 12)$  = El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 Ptas. (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

5.- El personal que contrate CITIBANK ESPAÑA, S.A., que provenga de otra empresa bancaria y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Banca al 31 de diciembre de 1979, acreditación que corresponderá siempre al trabajador, tendrá los derechos comprendidos en los cuatro primeros números de este mismo apartado.

6.- El personal contratado por CITIBANK ESPAÑA, S.A. a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación los derechos que le correspondan por las aportaciones realizadas de acuerdo con lo previsto en la cláusula CUARTA del presente Acuerdo.

**TERCERO.- Viudedad y orfandad de los partícipes de los Colectivos A) y B) (Proviene del Art. 37 del XVIII Convenio Colectivo de Banca).**

a) Viudedad:

1.- Se establece una pensión complementaria a favor de los viudos o a favor de la persona que inantuviese con el fallecido una relación afectiva análoga al matrimonio, de los

trabajadores fallecidos en activo, en situación de invalidez o en situación de jubilados a partir de 1969.

2.- La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3.- La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo de Banca, incluida la ayuda familiar.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado o de incapacidad, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o de incapacidad que percibiera de la Seguridad Social más, en el caso de empleados pertenecientes al Colectivo A), la prestación que estuviera percibiendo, en concepto de jubilación, derivada del presente Acuerdo.

4.- Serán considerados beneficiarios de esta pensión:

- Los viudos del fallecido que reúnan las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social, así como los viudos que no hayan cumplido cuarenta años y no tengan hijos.
- Las personas que estuviesen unidas al fallecido por relación afectiva análoga al matrimonio, siempre y cuando dicha unión de hecho se encuentre inscrita en el registro oficial pertinente.

#### b) Orfandad:

1.- Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2.- La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3.- Cuando el huérfano sea calificado como minusválido psíquico, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad.

#### c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio Colectivo de Banca, tanto si estaba en activo como jubilado o en situación de incapacidad.

El Plan de Pensiones tan sólo cubrirá la pensión complementaria anteriormente descrita. Por tanto, mientras la Seguridad Social no reconozca al sobreviviente de la pareja de hecho, el derecho a percibir una pensión por viudedad, el mismo tan sólo percibirá el complemento a que tenga derecho según el presente Plan, como si se hubiera percibido dicha pensión por viudedad. Sin que pueda entenderse que el Plan haya de cubrir la pensión que, en su caso, le correspondería percibir de la Seguridad Social.

La pensión complementaria será siempre única. Por tanto, cuando exista más de un beneficiario, por ejemplo dos viudos/ as o un/ a viuda y la persona que formaba pareja de hecho con el/ la fallecido/ a, la pensión habrá de repartirse entre los mismos de forma proporcional al tiempo de convivencia con el fallecido/ a.

**CUARTO.- Fallecimiento en acto de servicio de los partícipes de los Colectivos A) y B). (Proviene del Art. 35 del XVIII Convenio Colectivo de Banca).**

1.- Los viudos o personas que mantuviesen relación afectiva análoga al matrimonio y/ o huérfanos del trabajador que fallezca como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio, tendrán derecho a la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento concurren las siguientes condiciones:

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

1°. O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que, por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.

2°. O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3°. O por actos de un tercero.

2.- La cantidad a la que se tiene derecho será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo de Banca percibiera el trabajador en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Empresa. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por ciento del mismo.

La cantidad se percibirá por dozavas partes en cada mes natural.

3.- Cuando el fallecimiento de un empleado de CITIBANK ESPAÑA, S.A. le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio,

los viudos y/o huérfanos del trabajador-fallecido tendrán derecho a la cantidad establecida en el punto 2 del presente apartado, con los aumentos que le corresponderían durante el tiempo que le faltase para cumplir los sesenta y cinco años.

**QUINTO.- Jubilación de los partícipes del Colectivo B).**

La contingencia de jubilación del Colectivo B) se cubrirá, mediante el sistema de aportación definida, previsto en la cláusula CUARTA de este Acuerdo.

**SEXTO.- Aportaciones definidas Colectivo B).**

En el caso de incapacidad o fallecimiento de un partícipe del Colectivo B) además de la prestación definida que le corresponda a él o a sus herederos, el beneficiario por incapacidad o los herederos del fallecido tendrán derecho al fondo de capitalización derivado de las aportaciones definidas descritas en la cláusula CUARTA.

**SEPTIMO.- Aportaciones voluntarias.**

Adicionalmente a las prestaciones contempladas en los puntos anteriores del presente Anexo, el trabajador tendrá derecho a percibir, conforme se especifique en el Reglamento del Plan de Pensiones, las prestaciones provenientes de las aportaciones voluntarias que, en su caso, haya realizado el partícipe.

## ANEXO II

### SALARIO PENSIONABLE

A efectos de determinar la futura aportación anual corriente del Colectivo A), así como determinar el salario pensionable sobre el que se cubrirán las prestaciones de jubilación del Colectivo A) y las de los riesgos de la vida activa de los Colectivos A) y B), por percepciones establecidas en el Convenio Colectivo de Banca se entenderán las siguientes:

1º.- Pagaderas, como máximo, en 12 pagas:

- Sueldo reglamentario *Art. 13 C. C.*
- Diferencias sueldo Nivel. (en los supuestos de reasignación a Nivel inferior con mantenimiento de sueldo)
- Asimilación Nivel *Art. 10.11- 1 (párrafo segundo) C. C.*
- Asignación Transitoria *Art. 19.2 C. C.*
- Antigüedad en la empresa *Art. 15 C. C.*
- Antigüedad en el grupo de Técnico *Art. 16 C. C.*
- Plus Polivalencia Funcional *Art. 24.1 C. C.*
- Diferencia *Art. 10 VIC. C.*
- Plus Servicios Generales *Art. 24.2 C. C.*
- Plus Transitorio *Art. 19.7 C. C.*
- Bolsa Vacaciones (media) *Art. 26.V C. C.*
- Plus de Calidad de Trabajo *Art. 22 C. C.*
- Complemento Transitorio *Art. 24 C. C.*
- Asignación Conserjes *Art. 19.6 C. C.*
- Fiestas Suprimidas *Art. 19.3 C. C.*
- Complemento Personal destino Baleares *Art. 19.4 C. C.*
- Complemento Personal destino Canarias *Art. 19.4 C. C.*
- Complemento Personal destino Ceuta *Art. 19.4 C. C.*
- Complemento Personal destino Melilla *Art. 19.4 C. C.*
- Guardias *Art. 23 C.C.*
- Complemento Servicio Militar o prestación social sustitutona *Art. 19.5 C. C.*

~~2º.- Gratificaciones extraordinarias:~~

- De Julio y Navidad *Art. 17 C. C.*
- Participación en beneficios *Art. 18 C. C.*
- Estímulo a la producción *Art. 21 C. C.*

Si en el futuro, desapareciese o dejase de pensionarse alguno de los conceptos anteriormente citados o se crease algún nuevo concepto pensionable por el Convenio Colectivo de Banca se excluirá o incluirá, según proceda, a los efectos de determinación del salario pensionable.

### ANEXO III

## BASES TÉCNICAS Y CRITERIOS DE VALORACIÓN APLICABLES AL PLAN DE PENSIONES

### Jubilación y contingencias derivadas de la misma del Colectivo A).

#### Hipótesis financieras

- Fecha de efecto: la de formalización del Plan de pensiones.
- Crecimiento anual de los salarios pensionables: 2,0%.
- Crecimiento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social: 1,5%
- Crecimiento de la pensión máxima de la Seguridad social: 1%.
- Tipo de interés: 4%.
- Método de cálculo: Crédito unitario proyectado.

#### Hipótesis actuariales demográficas

Tablas de supervivencia: GRM/F 1995.

- Edad de jubilación: se ha considerado como edad de jubilación para todos los trabajadores la primera a la que tengan derecho de hacerlo, considerando que es la de 65 años la de todas aquellas personas que no puedan jubilarse antes.
- Invalidez, según la siguiente tabla:

<u>Edad</u>	<u>Probabilidad</u>
15	0,000132
16	0,000144
17	0,000150
18	0,000156
19	0,000168
20	0,000180
21	0,000186
22	0,000204
23	0,000216
24	0,000240
25	0,000258
26	0,000282
27	0,000306
28	0,000330
29	0,000354
30	0,000384
31	0,000408
32	0,000450
33	0,000486
34	0,000540
35	0,000588

36	0,000648
37	0,000714
38	0,000786
39	0,000858
40	0,000948
41	0,001044
42	0,001158
43	0,001278
44	0,001404
45	0,001554
46	0,001722
47	0,001932
48	0,002160
49	0,002406
50	0,002688
51	0,003012
52	0,003408
53	0,003888
54	0,004464
55	0,005070
56	0,005646
57	0,006156
58	0,006504
59	0,006858
60	0,007224
61	0,007578
62	0,007920
63	0,008340
64	0,008778

- En caso de desconocimiento del dato real y mientras se verifica el mismo, se tomará como edad promedio del cónyuge: 3 años más joven si el empleado es varón y 3 años mayor si el empleado es mujer.

▪ Gastos: Ninguno.